



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Maahanmuuttajien merkitys tulevaisuuden työvoimana Pirkanmaalla

Risto Karinen ja Nita Korhonen

5/2011

Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus)
Pirkanmaan ennakointipalvelu



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

Maahanmuuttajien merkitys tulevaisuuden työvoimana Pirkanmaalla

Risto Karinen ja Nita Korhonen



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

ISSN-L 1798-7970
ISSN (painettu) 1798-7970
ISSN (verkkojulkaisu) 1798-8861
ISBN (painettu) 978-952-257-384-1
ISBN (pdf) 978-952-257-385-8

Taitto: I-print | Plus
Painopaikka: I-print Oy

Seinäjäki 2012

Julkaisusarjan nimi ja numero Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen julkaisuja 5/2011				
Vastuualue Elinkeinot, työvoima ja osaaminen				
Tekijät Risto Karinen ja Nita Korhonen		Julkaisuaika Joulukuu 2011		
		Julkaisija Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
Julkaisun nimi Maahanmuuttajien merkitys tulevaisuuden työvoimana Pirkanmaalla				
Tiivistelmä <p>Maahanmuuttajien määrä Pirkanmaalla on edelleen melko pieni, mutta eräillä aloilla ulkomailta Suomeen muuttaneiden työn-tekijöiden panos on jo pitkään ollut merkittävä, ja merkitys kasvaa useilla aloilla nopeasti. Maahanmuuttajat ovat edelleen osin hyödyntämätön voimavara Pirkanmaalla. Maahanmuuttajien merkitys työvoimana tulee kasvamaan tulevaisuudessa erityisesti niillä aloilla, joilla eläkepoistuma on suuri ja joille on vaikea saada riittävästi työvoimaa Suomesta.</p> <p>Työvoiman tarve on suuri Pirkanmaalla erityisesti hoiva-alalla, turvapalveluissa, kaupan alalla, kiinteistönhuollossa, liikenteessä ja logistiikassa sekä ravitsemusosalalla. Teollisuuden puolella erityisesti teknologiateollisuudessa sekä metalliteollisuudessa on työvoimaa rekrytoitu suoraan ulkomailta. Työvoimatarpeita esiintyy niin kaupunkiseuduilla kuin kaupunkien ulkopuolella. Talouden taantuma on kuitenkin hidastanut työperusteista maahanmuuttoa viime vuosina.</p> <p>Maahanmuuttopolitiikkaa olisi tärkeää kehittää kunnissa osana työvoima- ja elinkeinopolitiikkaa. Vaikka Pirkanmaa ja erityisesti Tampere ovat Suomen sisällä vetovoimaisia alueita, on syytä kysyä, miten hyvin maakunta tulevina vuosina pärjää työperusteisen maahanmuuttajien houkuttelussa. Kilpailu osaavasta työvoimasta tulee olemaan tiukkaa. Samanaikaisesti tulee kehittää sekä vetovoimatekijöitä että niitä tekijöitä, jotka saavat ihmiset viihtymään ja pysymään alueella. Pirkanmaalla jo asuvat maahanmuuttajat tulisi hyödyntää potentiaalisena työvoimana. Huomiota tulisi suunnata myös Pirkanmaalla opiskeleviin ulkomaalaisiin opiskelijoihin, jotta heille tarjoutuisi entistä paremmat mahdollisuudet jäädä työskentelemään Pirkanmaalle. Tutkintotavoitteisessa koulutuksessa tulisi lisätä suomen kielen opiskelumahdollisuuksia, ja ulkomailta tulleita opiskelijoita tulisi vahvasti kannustaa suomen kielen opiskeluun. Syksyllä 2011 voimaan astuneen kotoutumislain toimenpiteitä, kuten alkukartoituksien järjestämistä, tulisi aktiivisesti soveltaa eri perustein Pirkanmaalle tullessiin maahanmuuttajiin.</p> <p>Kaikki ulkomaalaiset työntekijät eivät jää pysyvästi Pirkanmaalle tai Suomeen asumaan. Silti kaikkiin ulkomailta tuleviin työntekijöihin tulisi panostaa, sillä väliaikaisetkin tulijat tuovat mukanaan tietotaitoa ja verkostoja, joita voi hyödyntää henkilöiden muutettua muualle. Peruspalveluiden kehittämisessä tulisi huomioida, että palvelut joustavat erilaisten tarpeiden ja käyttäjäryhmien mukaan. Maahanmuuttajat tulee myös osallistaa palveluiden kehittämiseen.</p> <p>Pirkanmaalla on viimeisen kymmenen vuoden aikana toiminut lukuisia hyviä ja onnistuneita maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä EU-rahoitteisia hankkeita. Hankkeita tulisi jatkossa toteuttaa laajempina kokonaisuuksina ja kunnianhimoisemmin tavoitellen pysyviä muutoksia. Maahanmuuttajien työllistymisen tulisi huomioida kaikissa työllistymisen edistämistä koskevissa hankkeissa, ei ainoastaan erillisissä maahanmuuttajahankkeissa. Projektityöhön tulisi rekrytoida kuntaosaamista, eli esimerkiksi kuntien toiminnan ja talouden suunnittelun tuntemusta.</p> <p>Selvityksen on tilannut Pirkanmaan Ennakointipalvelu -hanke, jota rahoittaa Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus) ja Euroopan sosiaalirahasto (ESR). Selvityksen on toteuttanut Ramboll Management Consulting.</p>				
Asiasanat maahanmuuttajat, työvoima, ennakointi, Pirkanmaa				
ISBN (painettu)	ISBN (PDF)	ISSN-L	ISSN (painettu)	ISSN (verkkojulkaisu)
ISSN (painettu) 1798-7970	ISBN (pdf) 978-952-257-385-8	ISSN-L 1798-7970	ISSN (painettu) 1798-7970	ISSN (verkkojulkaisu) 1798-8861
Kokonaissivumäärä		Kieli		Hinta (sis. alv 8%)
64		Suomi		0 €
Julkaisun jakaja Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus) Pirkanmaan ennakointipalvelu, PL 297, Pellavatehtaankatu 25, 33101 Tampere Julkaisu on saatavana myös verkossa: www.pirkanmaanennakointipalvelu.fi				
Julkaisun kustantaja Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus				
Painopaikka ja -aika I-print Oy Seinäjoki 2012				

Sisällysluettelo

1. Johdanto	9
2. Selvityksen tiedonkeruu	13
3. Katsaus nykytilaan	15
3.1 Maahanmuuttajatyövoima Pirkanmaalla	15
3.1.1 Ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeus Suomessa	15
3.1.2 Ulkomainen työvoima Suomessa	16
3.1.3 Työntekijän oleskelulupien määrän kehitys Pirkanmaalla ja Suomessa	18
3.1.4 Työvoiman kysyntä Pirkanmaalla	23
3.1.5 Työvoiman tarjonta Pirkanmaalla	31
3.1.6 Maahanmuuttajien työllisyys ja työttömyys	39
3.2 Maahanmuuttopolitiikan kehitys Pirkanmaalla	46
3.3 Hanketoiminta Pirkanmaalla	48
4. Maahanmuuttajat tulevaisuuden työvoimana: ”Minne menet, Pirkanmaa?”	53
5. Kehittämissuosituks	59

Kaavioluettelo

Kuva 1 Suomessa vuoden 2009 lopussa asuneet työntekijät kansalaisuuden (poislukien Suomi) mukaan (lähde: Tilastokeskus)	16
Kuva 2 Suomessa vuoden 2009 lopussa asuneet työntekijät (EU-maat poislukien Suomi) kansalaisuuden mukaan (lähde: Tilastokeskus)	17
Kuva 3 Osaratkaisut työntekijöiden oleskelulupahakemuksiin 2007–2009, seitsemän suurinta TE-keskusta (lähde: www.mol.fi)	19
Kuva 4 Osaratkaisut työntekijöiden oleskelulupahakemuksiin Suomessa vuosina 2005–2010 (lähde: www.mol.fi)	20
Kuva 5 Työlupayksiköiden osaratkaisut työntekijöiden oleskelulupahakemuksiin hakijan kansalaisuuden mukaan vuonna 2010 Suomessa (lähde: www.mol.fi)	21
Kuva 6 Työntekijöiden oleskelulupahakemuksia koskevat osaratkaisut vuosina 2006–2010 Suomessa (lähde: www.mol.fi)	21
Kuva 7 Työlupayksiköiden osaratkaisut hakijan ammatin mukaan vuonna 2010 Suomessa (lähde: www.mol.fi)	22
Kuva 8 Myönnettyt ensimmäiset oleskeluluvat vuonna 2010 (lähde: Maahanmuuttovirasto)	23
Kuva 9 Kyselyyn vastanneiden näkemys toimialoista, joilla maahanmuuttajien merkityksen työvoimana arvioidaan Pirkanmaalla kasvavan	28
Kuva 10 Pirkanmaan väestökehitys seutukunnittain vuosien 1980–2010 aikana (lähde: Tilastokeskus)	31

Kuva 11 Väestökehityksen ennuste vuoteen 2040 saakka (lähde: Tilastokeskus)	32
Kuva 12 Pirkanmaan väestöennuste ikäluokittain vuosina 2010–2040 (lähde: Tilastokeskus)	32
Kuva 13 16 suurinta ulkomaista kansallisuusryhmää Pirkanmaalla vuonna 2010 (lähde: Tilastokeskus)	33
Kuva 14 Ulkomaalaisten osuus koko väestöstä Pirkanmaalla kunnittain vuonna 2010 (lähde: Pirkanmaan ELY-keskus)	34
Kuva 15 Muita kieliä kuin suomea äidinkielenään puhuvia vuoden 2010 lopussa Pirkanmaalla (lähde: Tilastokeskus)	35
Kuva 16 Väestön koulutustausta äidinkielen mukaan Pirkanmaalla vuonna 2009 (Lähde: Opetushallitus)	36
Kuva 17 Tampereen yliopistosta vuonna 2010 valmistuneiden ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden suomalaisten ja ulkomaan kansalaisten asuinmaakunta 21.9.2011 (lähde: Tampereen yliopisto)	37
Kuva 18 Pirkanmaan väestön jakautuminen ikäluokkiin, suomen- ja ruotsinkieliset sekä vieraskieliset (lähde: Tilastokeskus)	38
Kuva 19 Kyselyyn vastanneiden näkemys siitä, miten pirkanmaalaiset työnantajat ovat hyödyntäneet maahanmuuttajatyövoimaa	39
Kuva 20 Ulkomaalaisten ja koko väestön työttömyysasteet Suomessa vuosina 2000–2010 (lähde: Maahanmuuttovirasto)	40
Kuva 21 Työnhakijoiden määrä kansalaisuuksittain Pirkanmaalla, suurimmat kansalaisuusryhmät kesäkuun 2010 lopussa (lähde: Ulkomaalaisten tilastokatsaus Tampereella ja Pirkanmaalla 12.8.2010, Työvoiman maahanmuutto – TE-toimiston palvelujen kehittäminen -projekti)	41
Kuva 22 Kyselyyn vastanneiden näkemykset Pirkanmaalla onnistumisesta eri asioissa	42
Kuva 23 Kyselyyn vastanneiden näkemykset Pirkanmaan TE-hallinnon onnistumisesta eri asioissa	43
Kuva 24 Kyselyyn vastanneiden näkemykset Pirkanmaan TE-toimistojen ja ELY-keskuksen haasteista liittyen maahanmuuttajiin työvoimana	44
Kuva 25 Kyselyyn vastanneiden TE-toimistojen edustajien näkemykset Pirkanmaan TE-toimistojen ja ELY-keskusten haasteista työvoiman maahanmuuttoon liittyen	44
Kuva 26 Kyselyyn vastanneiden näkemykset Pirkanmaan kuntien onnistumisesta työvoiman maahanmuuttoon liittyvissä asioissa	45
Kuva 27 Kyselyyn vastanneiden näkemys hanketoiminnan kehittämistarpeista Pirkanmaalla	51

Liitteet

Liite 1

Haastatellut henkilöt

Liite 2

Luettelo vuosina 2009–2011 käynnissä olleista työntekijöiden maahanmuuttoon ja maahanmuuttajien
työllistymiseen liittyvistä hankkeista Pirkanmaalla

Liite 3

Lähdeluettelo

Tämän selvitystyön tarkoituksena on tuottaa tietoa maahanmuuttajatyövoiman kysynnän ja tarjonnan nykytilasta ja tulevasta kehityksestä Pirkanmaalla. Selvitys tukee alueellista työvoiman saatavuuden ennakointityötä arvioimalla toteutunutta kehitystä sekä ennakoimalla tulevia kehitystarpeita.

Selvityksen lähtökohtana on vuonna 2004 julkaistu raportti *Maahanmuuttajista tärkeä osa pirkanmaalaisista työvoimaa?*, jossa maahanmuuttajatyövoiman tarvetta käsiteltiin tilastojen ja toimialoittaisen analyysin avulla. Tässä selvityksessä pohditaan, onko maahanmuuttajien asema pirkanmaalaisilla työmarkkinoilla kehittynyt vuonna 2004 ennakoitun mukaisesti. Vuoden 2004 raportissa tehtiin myös suosituksia aktiivisen maahanmuuttopolitiikan tueksi. Tässä selvityksessä arvioidaan, kuinka nämä suositukset ovat toteutuneet. Lisäksi tässä selvityksessä tarkastellaan maahanmuuttajiin ja erityisesti työllistymiseen ja työmarkkinoihin kohdistunutta kehittämistoimintaa.

Vuoden 2010 lopussa Suomessa asui yhteensä 167 954 ulkomaiden kansalaista, mikä on 3,1 prosenttia väestöstä. Suurimmaksi ulkomaiden kansalaisten ryhmäksi nousivat vuoden 2010 aikana Viron kansalaiset, joita asui Suomessa 29 080. Aiemmin suurin ulkomaiden kansalaisten ryhmä on ollut Venäjän kansalaiset. He ovat asuneet Suomessa Viron kansalaisia kauemmin ja heistä lähes 20 000 on hakenut ja saanut Suomen kansalaisuuden. Vieraskielisiä oli Suomessa vuoden 2010 lopussa 224 388. Vieraskielisten määrä ylitti 100 000 henkilön rajan vuonna 2001 ja 200 000 henkilön rajan vuonna 2009. Suomessa on nyt 31 vieraskielistä ryhmää, joissa on vähintään 1 000 henkilöä.

”Maahanmuuttaja” käsitettä käytetään väljästi viittaamaan ”ei-suomalaiseen” kansalaisuuden, syntymämaan tai äidinkielen perusteella. Tarkasteltiinpa asiaa millä määritelmällä tahansa, ulkomailta Suomeen muuttaneiden määrä on moninkertaistunut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana niin Suomessa kuin Pirkanmaallakin. Vaikka maahanmuuton kasvu on ollut nopeaa, ei muutto ole edelleenkaan määrällisesti kovin suurta, sillä maahanmuuttajien väestönosuus on Suomessa kansainvälisesti verrattuna pieni. Pirkanmaalla eniten ulkomaan kansalaisia on Tampereella, mutta sielläkin alle 4 % kaupungin väkiluvusta. Tästä huolimatta pelkästään maassa jo olevat maahanmuuttajat ovat merkittävä resurssi työmarkkinoilla, sillä maahanmuuttajien ikärakenne on valtaväestöön verrattuna melko nuori.¹ Lisäksi tutkimusten mukaan maahanmuuttajilla on suhteellisen hyvä työkyky, ja esimerkiksi maassa jo olevien maahanmuuttajien keskuudessa on arvioitu olevan noin 20 000 henkilön käyttämätön työvoimapotentiaali.²

Maahanmuuttajien työllistymistä on tutkittu erityisesti työmarkkina-aseman sekä työttömyys- ja työllisyysasteen pohjalta. Maahanmuuttaja voi työkokemuksesta ja koulutuksesta riippuen työllistyä Suomessa yhtä hyvin – jopa sujuvammin – kuin valtaväestöön kuuluva. Vaikka maahanmuuttajien työllisyystilanne on kokonaisuudessaan heikompi kuin valtaväestön, on todellisuus kuitenkin varsin moniulotteinen, koska Suomessa – ja Pirkanmaalla – asuvat maahanmuuttajat ovat erittäin heterogeeninen ryhmä. Maahanmuuttajiin kohdistuneissa tutkimuksissa on todettu, että työssään menestyviä maahanmuuttajia yhdistää suhteellisen korkea koulutus, hyvä suomen kielen taito, maahanmuuttajan esimiehen osaava toiminta ja Suomeen tulo nuorena.³

¹ Sarvimäki, M. (2010). ”Maahanmuuton taloustiede: lyhyt johdatus”, Kansantaloudellinen aikakauskirja, 106, 3/2010., s. 255.

² Holm, P. et al. (2008). Maahanmuuttajien työkyky. Pellervon taloudellinen tutkimuslaitoksen raportteja 210. Helsinki.

³ Väänänen, A. (2009). Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan eri osa-alueilla - Esiselvitysraportti, Sektoritutkimuksen neuvottelukunta.

Maahanmuuton syystä riippumatta kaikkien Suomeen muuttaneiden työllistymistä ja yhteiskuntaan kytkeytymistä on tuettava nykyistä tehokkaammin.⁴ Kotoutumispalvelut, kielen opiskelumahdollisuudet, yleiset maahanmuuttajien neuvonta- ja opastuspalvelut sekä yksilöllinen tuki ja ohjaus opintoihin ja työmarkkinoille ovat keskeisiä kehittämiskohteita parannettaessa maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa. Kotoutumislain uudistus, joka astui voimaan syyskuussa 2011, pyrkii osaltaan tehostamaan maahanmuuttajien ohjautumista työmarkkinoille.⁵

Tämä selvitys peilaa vuonna 2004 tehdyn selvityksen sisältöjä. Kuinka paljon sitten on muuttunut? Työvoiman maahanmuuton näkökulmasta nähtiin taloudellisen kasvun vuosina 2005–2008 uudenlaista maahanmuuttoa työvoimapulasta kärsiville alueille ja aloille. Kasvun tyrehtyessä väheni myös työperusteinen maahanmuutto. Työperusteisen maahanmuuton kannalta toimivan palvelujärjestelmän kehittämistyötä on tehty käynnissä olevalla rakennerahistokaudella hyvin toisenlaisissa olosuhteissa kuin ennakoitiin vielä kolme vuotta sitten. Vaikka työperusteisen maahanmuuton rintamalla on ollut hiljaista, on maahanmuuttotyön kentällä tapahtunut viime vuosina paljon.

Uusi laki kotoutumisen edistämisestä tuli voimaan 1.9.2011⁶. Lain tarkoituksena on tukea ja edistää kotoutumista ja maahanmuuttajan mahdollisuutta osallistua aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Lisäksi lain tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken. Uudessa laissa huomioidaan kaikki eri syistä Suomeen muuttavat henkilöt.

Uudessa laissa määriteltyt maahanmuuttajan kotoutumista edistävät toimenpiteet ovat:

1. Perustieto suomalaisesta yhteiskunnasta: Kaikille maahanmuuttajille tulee antaa perustieto oikeuksista ja velvollisuuksista suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa.

2. Ohjaus ja neuvonta: Kunnan, TE -toimiston ja muiden viranomaisten on annettava opastusta, ohjausta ja neuvontaa kotoutumista edistävästä toimenpiteistä, palveluista ja työelämästä.
3. Alkukartoitus: Työttömille työnhakijoille, toimeentulotuen saajille ja alkukartoitusta pyytävälle on tehtävä alkukartoitus joko kunnan tai TE-toimiston toimesta. Alkukartoituksessa arvioidaan alustavasti työllistymis-, opiskelu- ja muut kotoutumisvalmiudet sekä kielikoulutuksen ja muiden kotoutumista edistävien toimenpiteiden tarve.
4. Kotoutumissuunnitelma: Kotoutumissuunnitelma laaditaan aina työttömälle työnhakijalle tai toimeentulotuen saajalle sekä alaikäiselle ilman huoltajaa tulleeelle ja oleskeluluvan saaneelle. Kotoutumissuunnitelma on kunnan tai TE-toimiston yhdessä maahanmuuttajan kanssa laatima sopimus toimenpiteistä, jotka edistävät kotoutumista. Maahanmuuttaja voi saada kotoutumistukea (työmarkkinatuki tai toimeentulotuki) kotoutumissuunnitelmassa sovittujen toimenpiteiden ajan.
5. Kotoutumiskoulutus: Kotoutumiskoulutuksena oppivelvollisuusiän ylittäneelle maahanmuuttajalle järjestetään suomen tai ruotsin kielen opetusta sekä muuta opetusta, joka edistää työelämään ja jatkokoulutukseen pääsyä sekä yhteiskunnallisia, kulttuurisia ja elämänhallintaan liittyviä valmiuksia. Kotoutumiskoulutus toteutetaan työvoimapolitiittisena aikuiskoulutuksena tai omaehtoisena opiskeluna.

Paikallistasolla lain tavoitteena on mm. tukea kansainvälisyyttä, tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta sekä edistää myönteistä vuorovaikutusta, hyviä etnisiä suhteita, kulttuurien välistä vuoropuhelua, osallisuutta sekä tukea mahdollisuuksia oman äidinkielen ja kulttuurin säilyttämiseen. Kunnalla on yleis- ja yhteensovittamisvastuu maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämisestä sekä sen suunnittelusta ja seurannasta paikallistasolla. Lisäksi kunnan on huolehdittava siitä, että kunnan palvelut soveltuvat

⁴ Esimerkiksi selvitysmies Norrback, O. (2008). "Maahanmuuttohallinnon ja Maahanmuuttoviraston kehittäminen".

⁵ Laki kotoutumisen edistämisestä, sisäasiainministeriö 1386/2011.

⁶ Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010.

myös maahanmuuttajille. Uusi laki edellyttää myös valtion kotouttamisohjelman laadintaa aina neljäksi vuodeksi. Kotouttamisohjelman tavoitteena on sisällyttää kotoutumisen edistäminen eri hallinnonalojen strategioihin, ohjelmiin ja suunnitteluun.

Kotouttamiseen liittyviä hankkeita, joissa kehitetään uuden lainsäädännön mukaista toimintaa, on vireillä useita eri puolilla Suomea. Pirkanmaalla toimivat maahanmuuttoon liittyvät hankkeet on esitelty luvussa 4.3.

Pirkanmaalla maahanmuutto on huomioitu esimerkiksi Pirkanmaan maahanmuuttopoliittisessa puiteohjelmassa, joka laadittiin vuonna 2008. Ohjelman lähtökohtana oli varautuminen väestön ikääntymiseen sekä osaavan työvoiman tarpeeseen tulevaisuudessa ja sen tavoitteena on, että Pirkanmaa on globaaleilla työmarkkinoilla työvoimaa kiinnostava alue. Ohjelman toimeenpanemiseksi luotiin alueellinen yhteistyöfoorumi, joka koostuu avaintahojen edustajista.

Maahanmuuttopoliittisessa puiteohjelmassa todetaan, että Suomen sisäisellä muutolla ei Pirkanmaalla pystytä vastaamaan työvoiman kasvavaan kysyntään. Eri aloille tarvitaan sekä kädentaitojen ammattilaisia että päteviä johto- ja asiantuntijatasen työntekijöitä. Ohjelmassa todetaan, että työvoimaa pyritään ensisijaisesti hoitamaan työvoimavarojen tehokkaalla käyttämisellä ja työurien pidentämisellä, mutta esimerkiksi maaseudulla ei enää ole työvoimavaroja, joita voitaisiin siirtää esimerkiksi maataloudesta muille sektoreille.

Puiteohjelman strategiassa on neljä toimintalinjaa, jotka kohdistuvat

- työntekijöiden, yrittäjien sekä opiskelijoiden houuttelemiseen alueelle;
- kansainvälisten rekrytointivalmiuksien nostamiseen sekä kuntien palvelutarjonnan laadun varmistamiseen vastaanottamiseen liittyvissä asioissa;
- oppilaitosten kansainvälisten opiskelijoiden ja henkilökunnan potentiaalin huomioimiseen;
- maassa jo olevan ulkomaalaisen työvoiman hyödyntämiseen täysimääräisesti.

Uusi kotoutumista edistävä laki velvoittaa kunnat laatimaan kotouttamisohjelman kotoutumisen edistämiseksi ja monialaisen yhteistyön vahvistamiseksi. Ohjelman voi tehdä myös yhteistyössä muiden kuntien kanssa. Kotouttamisohjelma hyväksytään kunkin kunnan kunnanvaltuustossa ja tarkistetaan vähintään kerran neljässä vuodessa. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen, työ- ja elinkeinotoimiston, Kansaneläkelaitoksen ja muiden viranomaisten on kunnan aloitteesta osallistuttava oman toimialansa osalta ohjelman laadintaan, toteutukseen ja toimeenpanon seurantaan. Kotouttamisohjelman tulee sisältää mm. selvitys, miten ohjelma kytkeytyy kunnan strategiseen suunnitteluun ja seurantaan; suunnitelma, miten kunnan yleiset palvelut toteutetaan maahanmuuttajille soveltuvina; suunnitelma hyvien etnisten suhteiden ja kulttuurien välisen vuoropuhelun edistämisestä sekä suunnitelma ohjelman seurannasta.

Tampereen kaupunki on laatinut kotouttamisohjelman vuosille 2010–2020. Kaupungin kotouttamistyön tavoitteena on ”Tampere virtaa” -kaupunkistrategian mukaisesti olla vuonna 2020 sujuvan elämän suuri kaupunki ja vastuullisesti kehityksen kärjessä. Kotouttamisen osalta tavoitteena on tehdä Tampereesta sujuvan kotouttamisen vastuullinen kaupunki. Kotouttamistyön lähtökohtana Tampereella on, että kaupunki tarjoaa yhdenvertaisia palveluja ja osallistumisen mahdollisuuksia kaikille kuntalaisilleen.

Raportin rakenne

Tämän selvityksen toteutusta kuvataan tarkemmin luvussa 3. Luvussa 4 luodaan katsaus nykytilaan. Käsiteltäviä aiheita ovat maahanmuuttajatyövoima Pirkanmaalla eli maahanmuuttajatyövoiman kysyntä ja tarjonta sekä maahanmuuttajien työllisyys ja työttömyys. Samassa luvussa tarkastellaan myös maahanmuuttopolitiikan kehitystä sekä työvoiman maahanmuuttoon liittyvää hanketoimintaa Pirkanmaalla. Luvussa 5 tarkastellaan tarkemmin Pirkanmaan tulevaisuutta ja maahanmuuttajia tulevaisuuden työvoimana. Luvussa 6 esitetään raportin kehittämissuosituksen.

Selvitys toteutettiin kesä-marraskuussa 2011 Pirkanmaan ELY-keskuksen Pirkanmaan ennakointipalvelu -projektin toimeksiannosta. Selvitystyössä hyödynnettiin seuraavia lähteitä ja aineistoja:

- Valikoitujen asiantuntijoiden haastattelut Pirkanmaalla
- Sähköinen kysely maahanmuuttotyötä tekeville asiantuntijoille Pirkanmaalla
- Pirkanmaalla maahanmuuttajien työmarkkinoihin kohdistuneen hanketoiminnan kartoitus
- Muu kirjallinen ja tilastollinen aineisto
 - Tilastokeskuksen Väestö-tilasto
 - Pirkanmaan Yritysharava 9/2010, Pirkanmaan ELY-keskus
 - Työvoimatarpeiden ja toimialojen kehitys Pirkanmaalla 3/2010 ja 2/2011, Pirkanmaan ELY-keskus
 - Pirkanmaan ELY-keskuksen toimittamat tilastot koskien maahanmuuttajien määrää ja työllisyyttä Pirkanmaalla
 - Maahanmuuton vuosikatsaus 2010, sisäasiainministeriö
 - Mol.fi-tilastot työntekijän oleskelulupahakemusten vuosittaisista määristä
 - Opetushallituksen tilastot väestön koulustaustasta
 - Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut Pirkanmaalla 1/2010, Pirkanmaan ELY-keskus
 - Tampereen yliopiston ja Tampereen teknillisen yliopiston tilastot ulkomaisista opiskelijoista

Haastateltavista asiantuntijoista sovittiin yhdessä selvityksen ohjausryhmän kanssa. Yhteensä selvityksen puitteissa haastateltiin 16 asiantuntijaa elokuukuussa 2011. Lista haastateltavista on liitteessä 1. Haastattelujen teemoja olivat maahanmuuttajatyövoiman merkitys eri toimialoilla nykyhetkellä ja tulevaisuudessa, onnistuminen työvoiman maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä Pirkanmaalla, työvoiman maahanmuuttoon liittyvät hyödylliset hankkeet Pirkanmaalla sekä kehitysehdotukset työvoiman maahanmuuttoon liittyen.

Sähköinen kysely toteutettiin syys-lokakuussa 2011. Kysely toimitettiin henkilökohtaisen linkin välityksellä 94 vastaanottajalle, jotka edustivat Pirkanmaan kunta- ja sosiaalihoitajia, TE-toimistojen työntekijöitä, ELY-keskuksen työntekijöitä sekä järjestöjä. Lisäksi kysely toimitettiin avoimen linkin kautta Pirkanmaan ELY-keskuksen välityksellä Yritysharava-julkaisun yhteydessä haastatelluille yrityksille. Vastauksia kertyi kolmen muistutuskierroksen jälkeen yhteensä 40. Kyselyn teemoja olivat maahanmuuttajatyövoiman merkitys eri toimialoilla tulevaisuudessa, onnistuminen työvoiman maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä Pirkanmaalla, työvoiman maahanmuuttoon liittyvät hyödylliset hankkeet Pirkanmaalla sekä vuonna 2004 toteutetun vastaavan raportin toimenpidesuosituksen toteutuminen.

3.1. Maahanmuuttajatyövoima Pirkanmaalla

3.1.1 Ulkomaalaisen työntekijän työntekoaikaisu Suomessa

EU-kansalaiset sekä Liechtensteinin ja Sveitsin kansalaiset voivat tehdä Suomessa vapaasti työtä, jos työ kestää enintään kolme kuukautta. Mikäli työ kestää yli kolme kuukautta, on työntekijöiden rekisteröitävä oleskeluoikeutensa, mutta he eivät tarvitse erityistä työntekijän oleskelulupaa. Pohjoismaiden kansalaisten (Ruotsi, Norja, Tanska ja Islanti) tulee puolestaan rekisteröidä oleskelunsa maistraatissa, mikäli oleskelu Suomessa kestää yli kuusi kuukautta.

Muut kuin EU-maiden ja näihin rinnastettavien maiden (Sveitsi, Liechtenstein, Norja, Islanti) kansalaiset, jotka aikovat tehdä ansiotyötä Suomessa, tarvitsevat työntekijän oleskeluluvan ja itsenäistä elinkeinoa tai ammattia Suomessa harjoittavien on puolestaan haettava elinkeinonharjoittajan oleskelulupaa.⁷

Työntekijän oleskelulupaa voi hakea, kun on ensin hankkinut työpaikan Suomesta. Elinkeinoharjoittajan on puolestaan liitettävä hakemukseensa mm. liiketoimintasuunnitelma. Lupia on haettava yleensä ennen Suomeen tuloa. Työntekijä ja elinkeinonharjoittaja jättävät hakemuksensa Suomen edustustoon ulkomailla. Työntekijän oleskelulupahakemuksen voi jättää myös suomalainen työnantaja joko työ- ja elinkeinotoimistoon (TE-toimisto) tai poliisille. Hakijan on yleensä odotettava päätöstä ulkomailla. Työntekijän hakemukseen tekee ensin osaratkaisun TE-toimisto. Lupa- ja rekisteröintiasiat on keskitetty neljään TE-toimistoon (Lappeenranta, Tampere, Vantaa, Ahvenanmaa)⁸. Yrittäjän kohdalla osaratkaisu tehdään ELY-keskuksessa. Sen jälkeen Maahan-

muuttovirasto (Migri) tutkii, täytyvätkö muut oleskeluluvan edellytykset ja tekee lopullisen päätöksen.⁹

Pirkanmaalla on laadittu ulkomaisen työvoiman käyttöä koskeva alueellinen linjaus vuonna 2010¹⁰, joka täydentää valtakunnallista linjausta. Pirkanmaan linjauksessa todetaan, että alueellisen linjauksen tarkoitus on tukea työvoiman saatavuutta Pirkanmaan ELY-keskuksen työmarkkina-alueella sen erityispiirteet huomioon ottaen. Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti alueellisissa linjauksissa käsitellään alueellisten työmarkkinoiden erityispiirteisiin liittyvät kysymykset, kuten arviot työvoiman saatavuudesta eri ammatti- ja toimialoilla. Pirkanmaan työvoimaa koskevan alueellisen linjauksen mukaisesti TE-toimisto voi ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden parantamiseksi puoltaa työntekijän oleskelulupien myöntämistä ilman erillisselvitystä työvoiman saatavuudesta seuraaville ammattialoille:

- Terveystieteiden alan ammattilaiset (kuten sairaanhoitajat)
- Siivousalan työntekijät
- Apteekkialan ammattilaiset (kuten farmaseutit)
- Maatalous- ja puutarhatyöntekijät
- Kuljetusalan ammattilaiset (linja-auton kuljettajat)

Sen sijaan linjauksessa todetaan, että seuraaviin työtehtäviin ei pääsääntöisesti puolleta työntekijän oleskeluluvan myöntämistä:

- Korkeasti koulutetut yhteiskunnallisten ja humanististen alojen työtehtävät, jotka eivät olisi ulkomaalaislain perusteella vapautettuja työntekijän oleskeluluvasta
- Toimistoalan työtehtävät
- Media-alan työtehtävät

⁷ Lähde: Maahanmuuttovirasto

⁸ Lähde: Mol.fi

⁹ Lähde: Maahanmuuttovirasto

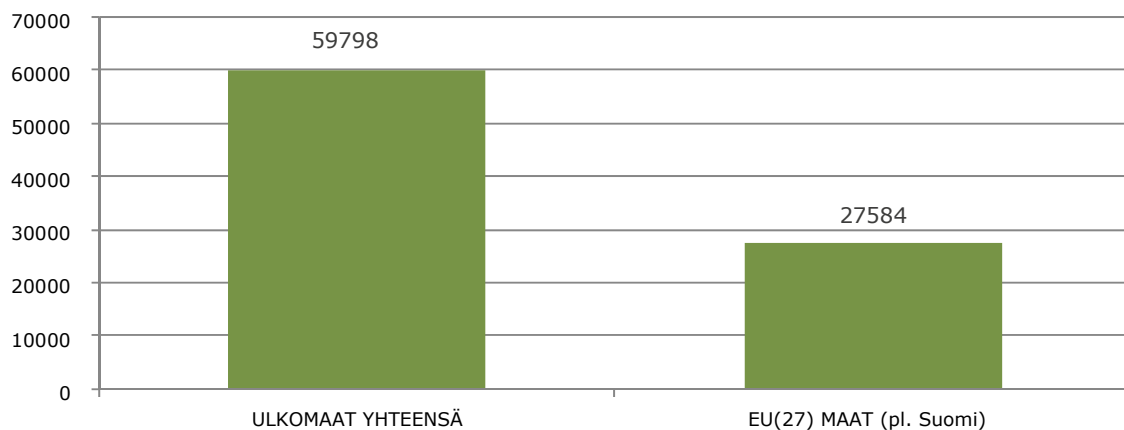
¹⁰ <http://www.te-keskus.fi/Public/download.aspx?ID=19324&GUID={6ABEA946-8D04-4A14-866D-446B85C7604F}>

3.1.2 Ulkomainen työvoima Suomessa

Suomessa työskenteli vuoden 2009 lopussa vakituisesti yhteensä noin 60 000 ulkomaan kansalaista. Heistä 27 500 oli kotoisin EU-maista. Lisäksi Suomessa asui 18 700 työtöntä ulkomaan kansalaista,

joista 4 500 oli kotoisin EU-maista. Ulkomaan kansalaisten työllisyysaste oli 76,2 % ja EU-kansalaisilla 85,8 %.¹¹

Suomessa vakituisesti asuvat ja työskentelevät ulkomaan kansalaiset



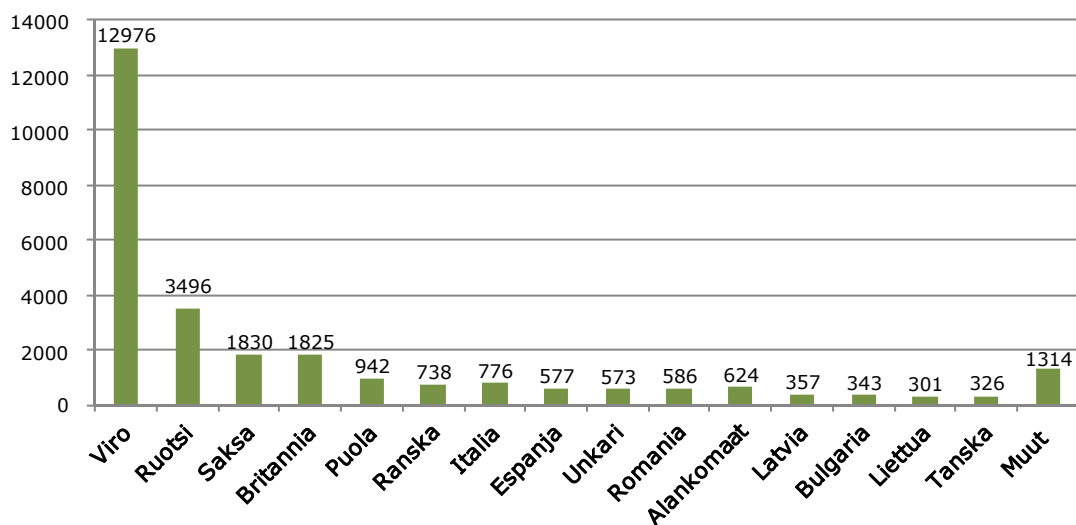
Kuva 1 Suomessa vuoden 2009 lopussa asuneet työntekijät kansalaisuuden (poislukien Suomi) mukaan (lähde: Tilastokeskus).

¹¹ Koko väestön työllisyysaste vuonna 2009 oli 68,3 %. Lähde: Tilastokeskuksen Väestö-tilasto.

EU-maista kotoisin olevista, vakituisesti Suomessa asuvista ja työskentelevistä työntekijöistä suurimman ryhmän muodostavat virolaiset (noin 13 000

työntekijää). Seuraavaksi eniten Suomessa työskenteli vuoden 2009 lopulla Ruotsin (noin 3 500) ja Saksan (1830) sekä Britannian (1825) kansalaisia.

Suomessa työskentelevät EU-maiden kansalaiset



Kuva 2 Suomessa vuoden 2009 lopussa asuneet työntekijät (EU-maat poislukien Suomi) kansalaisuuden mukaan (lähde: Tilastokeskus).

Suomessa työskentelee näiden ryhmien lisäksi muista EU-maista sekä Liechtensteinista, Sveitsistä, Norjasta ja Islannista tulevia työntekijöitä, jotka työskentelevät Suomessa lyhytaikaisesti ja joiden ei siksi tarvitse rekisteröidä oleskeluaan. EU-maista sekä Liechtensteinista ja Sveitsistä tulevien henkilöiden joiden ei tarvitse rekisteröidä oleskeluoikeuttaan alle kolmen kuukauden työjaksoilla. Pohjoismaan kansalaiset voivat puolestaan tehdä Suomessa töitä kuusi kuukautta, ennen kuin heidän tulee rekisteröidä oleskelunsa.

Suomessa tilapäisesti työskentelevät voidaan jakaa kahteen ryhmään, suoraan suomalaisiin yrityksiin tai yhteisöihin palkattuihin ja sekä maahan lähetettyihin työntekijöihin. Lähetetyt työntekijät ovat henkilöitä, jotka työskentelevät jossakin toisessa valtiossa kuin Suomessa ja jotka kyseiseen valtioon sijoittunut yritys lähettää Suomeen rajoitetuksi ajaksi töihin. Tällöin ulkomaisen ja suomalaisen toimijan välille solmitaan urakka- ja alihankintasopimus tai työvoiman vuokraussopimus. Suurin osa ulkomaisesta tilapäistyövoimasta koostuu Suomessa lähetetyistä työntekijöistä.¹²

Tilastokeskuksen mukaan ulkomaalaisen tilapäisen työnteon tilastointi on edellä esitetyistä syistä joutuen hajanaista ja puutteellista ja todellisista määristä voidaan esittää vain arvauksia. Tilastokeskus¹³ arvioi, että Suomessa oli vuonna 2008 arviolta 35 000–45 000 tilapäistä ulkomaista työntekijää. Tästä luvusta puuttuvat muun muassa metsämarjanpöimijät, joilla ei ole eläkevakuutusta ja jotka eivät myöskään kuulu verotuksen piiriin.

Seuraavassa luvussa tarkastellaan tarkemmin muista kuin EU- ja EU-maihin rinnastettavista maista tulevien, pysyvästi Suomeen muuttaneiden työntekijöiden lukumääriä.

3.1.3 Työntekijän oleskelulupien määrän kehitys Pirkanmaalla ja Suomessa

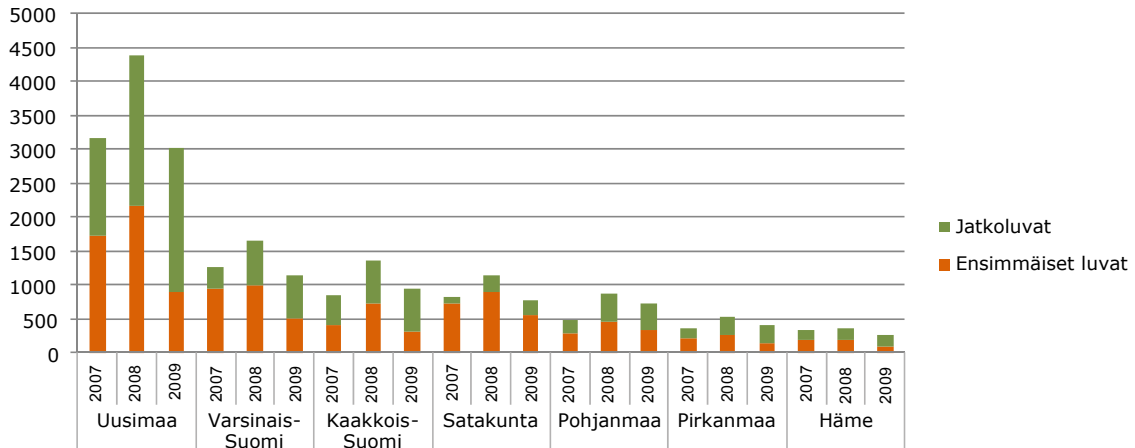
Seuraavassa on esitetty työntekijöiden oleskelulupahakemusten määrän kehittymistä TE-keskuksittain vuosina 2007–2009. (Työntekijöiden oleskelulaparatkaisuja koskevia osaratkaisuja on tilastoitu vuoteen 2009 saakka TE-keskus-kohtaisesti¹⁴ ja vuodesta 2010 alkaen työ lupayksikkö-kohtaisesti.) Tilastot sisältävät siis ainoastaan tietoa työperäisesti Suomeen muuttaneiden oleskelulupahakemuksista (muiden kuin EU-maiden ja niihin rinnastettavien maiden kansalaiset). Kuvasta 1 havaitaan, että eniten oleskelulupahakemuksia on käsitellyt Uudenmaan TE-keskus ja seuraavaksi eniten Varsinais-Suomen TE-keskus sekä Kaakkois-Suomen TE-keskus. Pirkanmaan TE-keskuksessa käsitellyjen oleskelulupahakemusten määrä oli vuonna 2007 yhteensä 362 (226 ensimmäistä lupaa ja 136 jatkolupaa), vuonna 2008 yhteensä 528 (265 ensimmäistä lupaa ja 263 jatkolupaa) ja vuonna 2009 yhteensä 404 oleskelulupahakemusta (147 ensimmäistä lupaa ja 257 jatkolupaa).

¹² Lähde: Tilastokeskuksen Tieto & Trendit -lehti 7/2007, Lith Pekka

¹³ Hyvinvointikatsaus 3/2009, Ruotsalainen Kaija

¹⁴ Entiset TE-keskukset (Työ- ja elinkeinokeskus) ovat 1.1.2010 alkaen ELY-keskuksia (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus)

Osaratkaisut TE-keskuksittain, top 7



Kuva 3. Osaratkaisut työntekijöiden oleskelulupahakemuksiin 2007–2009, seitsemän suurinta TE-keskusta (lähde: www.mol.fi).

Vuodesta 2010 lähtien työntekijöiden oleskelulupahakemuksia koskevat osaratkaisut on tilastoitu työlupayksiköittäin (Tampere, Uusimaa, Lappeenranta, Ahvenanmaa). Oleskelulupahakemusten määrä ensimmäisiin lupiin ja jatkolupiin jaoteltuna löytyy alla

olevasta taulukosta. Taulukosta voidaan havaita, että Tampereen työlupayksikkö on käsitellyt eniten työntekijöiden oleskelulupahakemuksia ja seuraa-vaksi eniten työntekijöiden oleskelulupahakemuksia on käsitellyt Uudenmaan työlupayksikkö.

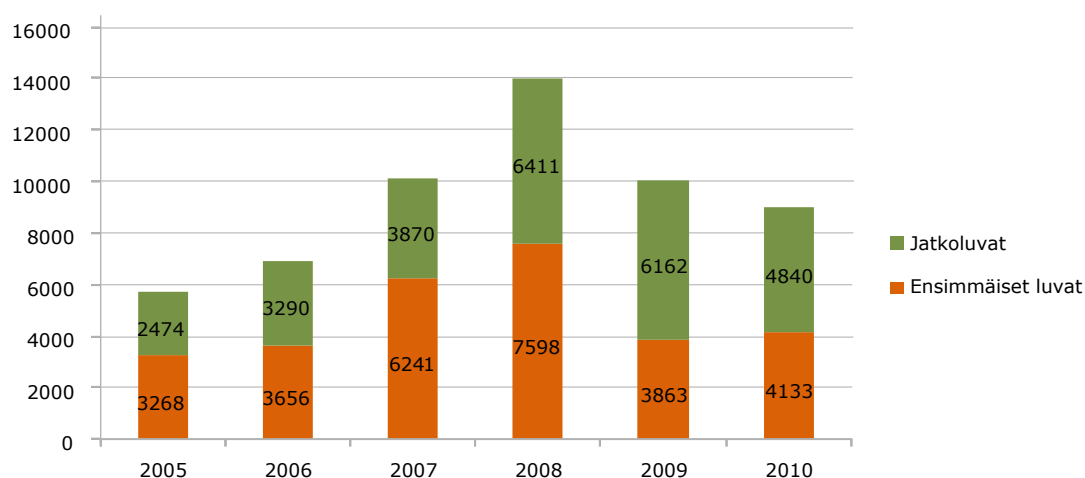
2010	Ensimmäiset luvat	Jatkoluvat
Tampereen työlupayksikkö	1799	1729
Uudenmaan työlupayksikkö	1401	1866
Lappeenrannan työlupayksikkö	902	1155
Ahvenanmaan työlupayksikkö	21	72
Muut	10	18

Taulukko 1. Vuonna 2010 tehty osaratkaisut työntekijöiden oleskelulupahakemuksiin työlupayksiköittäin (lähde: www.mol.fi).

Kun tarkastellaan työntekijöiden oleskelulupahakemusten käsittelymäärää koko Suomessa vuosina 2005–2010, käy ilmi, että oleskelulupahakemusten määrä on kasvanut vuosien 2005 ja 2008 välillä, mutta lähtenyt sittemmin laskuun. Tämä kehityssuunta liittyy heikentyneeseen taloustilanteeseen

ja sitä kautta työpaikkojen määrän vähentymiseen. Ensimmäisten oleskelulupien osuus on niin ikään laskenut vuoden 2008 jälkeen alle 50 %:iin kaikista oleskelulupahakemuksista, mikä kuvastaa sitä, että uusien työntekijöiden rekrytointi ulkomailta on vähentynyt.

Osaratkaisujen määrän kehittyminen Suomessa

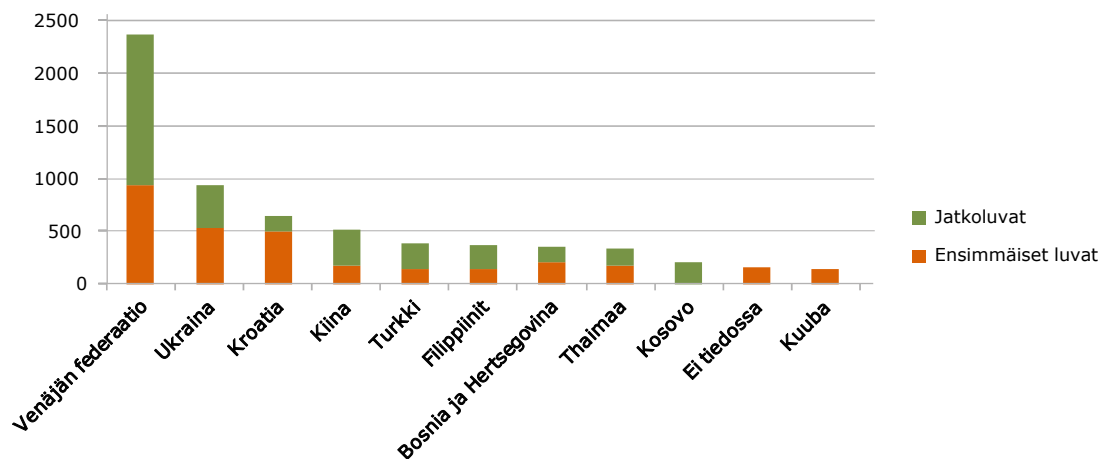


Kuva 4 Osaratkaisut työntekijöiden oleskelulupahakemuksiin Suomessa vuosina 2005–2010 (lähde: www.mol.fi).

Seuraavassa kuvassa on esitetty työlupayksiköiden tekemät työntekijöiden oleskelulupahakemuksia koskevat osaratkaisut hakijan kansalaisuuden mukaan vuonna 2010 koko maassa. Suurimman hakijaryhmän muodostivat Venäjän kansalaiset (2581 osaratkaisua), seuraavaksi suurimman ryhmän Ukrainan

kansalaiset (930 osaratkaisua) ja kolmanneksi suurimman ryhmän Kroatian kansalaiset (642 osaratkaisua). Lisäksi tehtiin 1047 osaratkaisua koskien muiden kansalaisuusryhmien työntekijöiden ensimmäisiä oleskelulupahakemuksia ja 1534 osaratkaisua koskien työntekijöiden jatkolupahakemuksia.

Osaratkaisut kansalaisuuden mukaan

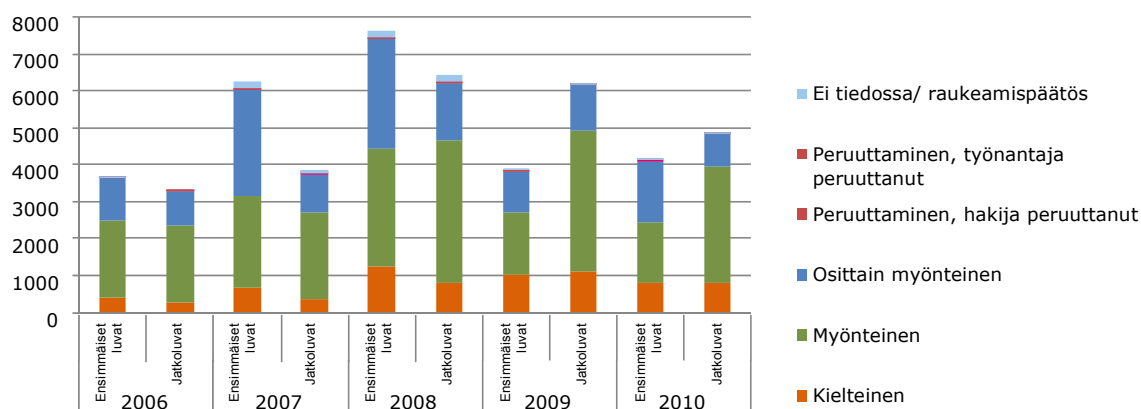


Kuva 5 Työlupayksiköiden osaratkaisut työntekijöiden oleskelulupahakemuksiin hakijan kansalaisuuden mukaan vuonna 2010 Suomessa (lähde: www.mol.fi).

TE-keskusten ja työlupayksiköiden tekemiä työntekijöiden oleskelulupahakemuksia koskevia osaratkaisuja on havainnollistettu alla olevassa kuvassa. Valtaosa sekä ensimmäisiä lupia että jatkolupia

koskevista päätöksistä ovat olleet vuosina 2006–2010 myönteisiä tai osittain myönteisiä. Kielteisten päätösten suhteelliset osuudet kaikista päätöksistä ovat hieman kasvaneet vuoden 2008 jälkeen.

Oleskelulupahakemusten osaratkaisut

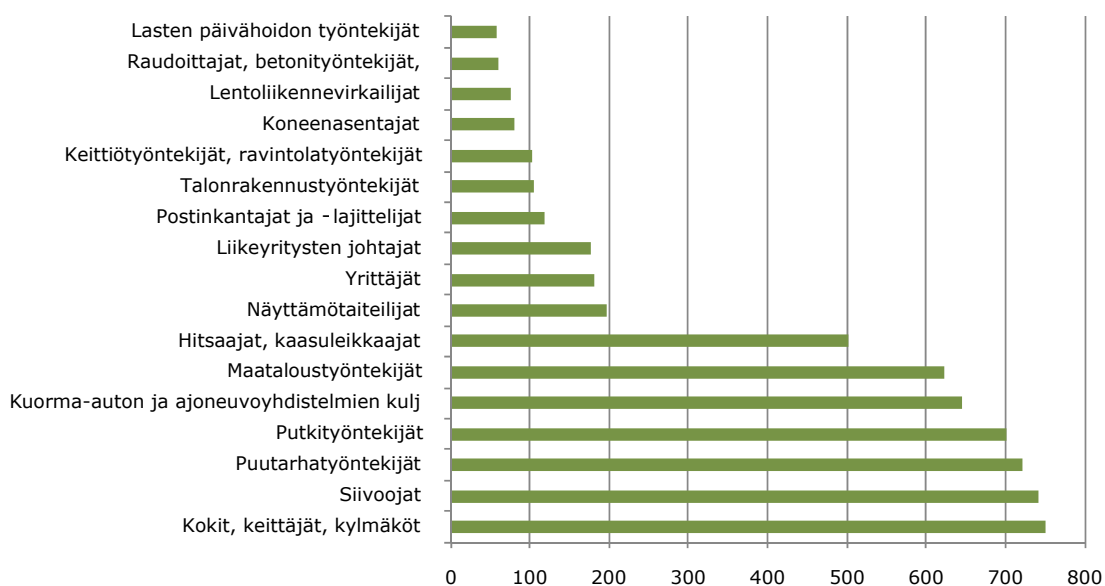


Kuva 6 Työntekijöiden oleskelulupahakemuksia koskevat osaratkaisut vuosina 2006–2010 Suomessa (lähde: www.mol.fi).

Seuraavassa kuvassa on esitetty koko maassa tehdyt työntekijöiden oleskelulupahakemuksia koskevat osaratkaisut hakijan ammatin mukaan vuonna 2010. Yksittäisistä ammattiryhmistä eniten osaratkaisuja tehtiin koskien kokkeja, keittäjiä ja kylmäköitä, siivoojia, puutarhatyöntekijöitä, putkityöntekijöitä

sekä kuorma-auton ja ajoneuvoyhdistelmien kuljettajia. Runsaasti osaratkaisuja tehtiin myös maataloustyöntekijöiden ja hitsaajien sekä kaasuleikkaajien oleskelulupahakemuksiin. Kuvassa esitettyjen ammattinimikkeiden lisäksi tehtiin 3129 muihin ammattinimikkeisiin kohdistuvaa osaratkaisua.

Osaratkaisut hakijan ammatin mukaan, suurimmat ammattiryhmät



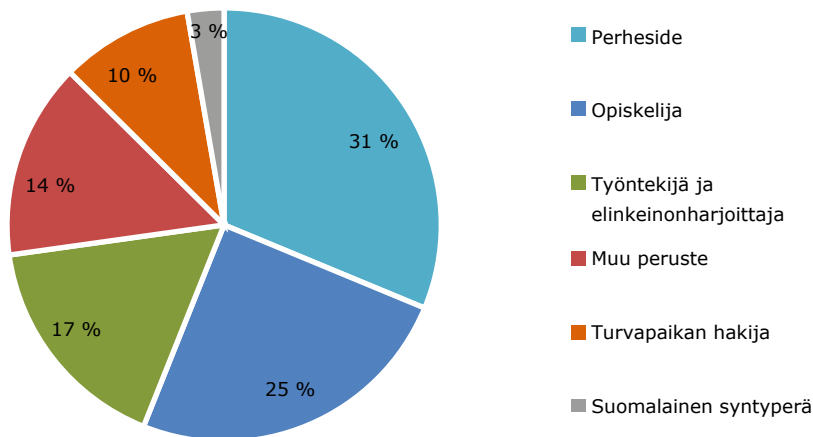
Kuva 7 Työlupayksiköiden osaratkaisut hakijan ammatin mukaan vuonna 2010 Suomessa (lähde: www.mol.fi).

Seuraavassa kuvassa on esitetty kaikki Suomessa vuonna 2010 myönnetyt ensimmäiset oleskeluluvat hakuperusteen mukaan. Kuvasta nähdään, että yllä käsitellyt työntekijän tai elinkeinonharjoittajan oleskeluluvat muodostivat 17 % kaikista myönnettyistä oleskeluluvista. Suurin osa oleskeluluvista myönnettiin perhesiteen perusteella (31 %) ja neljäsosa oleskeluluvista myönnettiin opiskelijoille. Kategoria "muu

peruste" koskee valtaosin työperäistä maahanmuuttoa, sillä kyse on henkilöistä, jotka eivät tarvitse työntekijän oleskelulupaa (kuten erityisasiantuntijat, urheilijat ja valmentajat). Nämä henkilöt voivat työskennellä Suomessa tavallisella oleskeluluvalla. Kaiken kaikkiaan uusia oleskelulupia myönnettiin 18 106 henkilölle.¹⁵

¹⁵ Lähde: Maahanmuuttovirasto

Myönnettyt ensimmäiset oleskeluluvat Suomessa vuonna 2010



Kuva 8 Myönnettyt ensimmäiset¹⁶ oleskeluluvat vuonna 2010 (lähde: Maahanmuuttovirasto).

3.1.4 Työvoiman kysyntä Pirkanmaalla

Selvityksen puitteissa haastatellut asiantuntijat näkivät Pirkanmaan työmarkkinatilanteen hyvänä verrattuna koko maan työmarkkinatilanteeseen. Pirkanmaata pidetään vetovoimaisena alueena, jonne muuttaa runsaasti työiässä olevia asukkaita. Haastateltavat totesivat kuitenkin, että Pirkanmaan työmarkkinoiden lyhyen aikavälin kehityssuunta riippuu suuresti maailmantalouden kehittymisestä, sillä Pirkanmaa on vientivetoisen alue. Viennin vähenyessä myös Pirkanmaan taloustilanne heikkenee. Mikäli rahamarkkinoiden tilanteen epävarmuus pitkittyy, tulee sillä olemaan seurauksia Pirkanmaan taloustilanteelle ja sitä kautta työmarkkinoille. Haastateltavat arvioivat kuitenkin, että Pirkanmaan pitkän aikavälin talous- ja työmarkkinanäkymät ovat positiiviset.

”Uhkakuvia on taas, Tampereen seutu on niin vientivetoista. Kvartaali on tällä hetkellä hyvin pitkä aika.”

Pirkanmaan ELY-keskuksen julkaisussa *”Työvoimatarpeiden ja toimialojen kehitys Pirkanmaalla”*¹⁷ käsitellään toimialojen kehitystä sekä niihin kohdistuvia työvoimatarpeita. Seuraavassa on yhteenveto

¹⁶ Käsittää hakijoiden ensimmäiset oleskeluluvat Suomessa (luvussa ei ole huomioitu poliisien myöntämiä oleskelulupia)

¹⁷ Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen julkaisuja 2/2011

julkaisussa esitetyistä arvioista eri toimialojen kehityksestä perustuen vuosien 2010 ja 2011 julkaisuihin:

TEKNOLOGIATEOLLISUUS on ollut Pirkanmaalla pitkään maakunnan tukijalka. Vuonna 2008 neljännes Pirkanmaan liikevaihdosta syntyi teknologiateollisuudesta. Vuonna 2009 teknologiateollisuuden ala supistui kuitenkin voimakkaasti ja alan liikevaihto laski Pirkanmaalla noin 40 % edelliseen vuoteen verrattuna. Viennin vilkastuminen vuonna 2010 on ollut jälleen myönteinen merkki. Etenkin kone- ja metalliteollisuudessa uudet tilaukset lisääntyivät vuonna 2010 merkittävästi (noin 28 %) vuoteen 2009 verrattuna. Teknologiateollisuus työllisti Pirkanmaalla vuonna 2008 noin 21 000 henkilöä. Uusimpien ennusteiden mukaan teknologiateollisuuden työllisyyden ei ennusteta palaavan taantumaa edeltävälle tasolle. Etenkin elektroniikka- ja metallinjalostus- sekä metallituoteteollisuudessa kasvuennusteita pidetään heikkoina. Alalta poistuu Pirkanmaalla vuosien 2011–2015 aikana alalta noin 2 400 työntekijää, joista eniten poistuu koneiden ja laitteiden toimialalla.

SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA työvoiman poistuma on toimialoista suurin. Koko maassa toimialalta siirtyä eläkkeelle vuosien 2007–2025 aikana yli puolet työvoimasta. Lisäksi muille aloille siirtyä suuri määrä koulutettua työvoimaa. Nuorten ikäluokka ei riitä kattamaan alan henkilöstötarvetta, mistä johtuen lisäystä on haettava nykyisistä ja uusista maahanmuuttajista, alan vaihtajista, työvoiman ulkopuolella olevista ja työttömistä. Pirkanmaalla joka neljäs terveydenhuolto- ja sosiaalialan työntekijöistä poistuu työmarkkinoilta vuoteen 2015 mennessä. Koulutuksen sekä terveydenhuolto- ja sosiaalipalveluiden arvioidaan työllistävän vuonna 2014 runsaat 50 000 henkilöä Pirkanmaalla. Kasvua vuosien 2010 ja 2014 välillä kertyy lähes 1 500 henkilön verran.

RAKENTAMISEN toimialalla asuinrakentamisen työllisten määrän ennakoitaan kasvavan vuoteen 2014 mennessä noin 13 000 työntekijään. Maa- ja vesirakentamiseen työllisten määrän ennakoitaan pysyvän melko vakaana, vajaassa 4 000 henkilössä. Yhteensä rakennusalan ennustetaan työllistävän Pirkanmaalla vuonna 2014 13 000 henkilöä. Rakentamisen toimialalta poistuu vuoteen 2015 mennessä

noin 1 600 työntekijää. Markkinatilanteen elpyminen kasvattaa kapasiteettitarvetta, joten alalle valmistuvat nuoret tai nykyisin työttömänä olevat eivät täytä tätä vajetta. Erityisesti Suomessa tehtävien putkiremonttien määrä tulee tulevaisuudessa kasvamaan.

KAUPAN ALA selviytyi talouden notkahduksesta selvästi muita toimialoja paremmin. Siitä huolimatta, että alan liikevaihto kääntyi vuonna 2009 Pirkanmaalla laskuun, pysyi avointen työpaikkojen määrä ennallaan. Kaupan ala on Pirkanmaan suurin työllistäjä, jonka kehitystä pidetään vakaana. Alan työllisten määrän oletetaan pysyvän noin 25 000 henkilön suuruusluokassa vuoteen 2014 saakka. Ennusteen mukaan tukku- ja vähittäiskaupan alalta tulee poistumaan vuoteen 2015 mennessä noin 2 200 henkilöä. Poistuma on suhteellisen pieni johtuen alan nuoresta ikärakenteesta.

METSÄALAN työllisyysennuste on ollut usean vuoden ajan laskusuunnassa. Teollisen rakennemuutoksen seurauksena Pirkanmaa on kärsinyt viime vuosien aikana monen tuotantolaitoksen lakkauttamisesta. Toisaalta supistusten myötä puu- ja paperiteollisuuden kilpailukyky on aiempaa paremmalla tasolla ja työllisten määrä on tasaantumassa. Ennusteen mukaan paperiteollisuus tulee työllistämään vuonna 2014 Pirkanmaalla noin 4 500 henkilöä ja puutavaraiteollisuus vastaavasti vajaat 2 500 henkilöä. Uudistunut metsäala voi Suomessa tarjota tulevaisuudessa töitä tuhansille suomalaisille, sillä bioenergia tulee olemaan tulevaisuudessa enenevässä määrin metsäalan tulonlähde. Poistumaennusteiden mukaan puutavaran ja puutuotteiden valmistuksen toimialalla sekä massan, paperin ja paperituotteiden toimialalla työvoimasta poistuu Pirkanmaalla vuosina 2011–2015 noin 1 260 henkilöä.

TIETOLIIKENNEALAN työllisyysennuste on Pirkanmaalla laskusuunnassa. ETLA:n ennusteiden mukaan tietoliikennealan työntekijöiden määrä tulee laskemaan vuosien 2006 ja 2014 välillä noin 3 700 työntekijästä 2 400 työntekijään. Alan työllisten määrän lasku ei tarkoita, että alan merkitys olisi laskusuunnassa, vaan sitä että tietoliikennetekniikka sulautuu muihin toimialoihin. Pirkanmaalla alalta poistuu vuosien 2011 ja 2015 välillä noin 100 henkilöä/vuosi.

KEMIANTEOLLISUUS on toipunut taantumasta muita teollisuuden aloja paremmin. Alan vienti kasvoi vuonna 2010 kolmanneksen vuoteen 2009 verrattuna. Alan liikevaihto kasvoi syys-marraskuussa 2010 lähes 25 % vuotta aiempaan verrattuna. Kemianteollisuuden henkilöstömäärä pysynee vakaan lähivuosien ajan, eli noin 4 500 henkilön tasolla. Koksen, öljyn, kemikaalien, muovin ja kumituotteiden valmistuksen toimialan poistuman arvioidaan olevan Pirkanmaalla noin 720 henkilöä vuoteen 2015 mennessä.

ELINTARVIKETEOLLISUUDEN työllisten määrä on Pirkanmaalla laskusuunnassa. Ala työllisti vuonna 2006 vielä noin 3 600 henkilöä, mutta työllisten määrän ennustetaan laskevan vuoteen 2014 mennessä noin 2 300 henkilöön. Vuoteen 2015 mennessä alalta poistuu vajaat 400 työntekijää.

MATKAILU-, MAJOITUS- JA RAVITSEMISTOIMINTA. Pirkanmaa on ennen kaikkea työmatkailumaakunta, sillä työhön liittyvän matkailun osuus liikevaihdosta on lähes puolet. Työllisten määrä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa laski vuosien 2008 ja 2010 välillä 6500 henkilöstä 6000 henkilöön. Alan työllisyyden ennustetaan kuitenkin pysyvän melko tasaisena seuraavien vuosien ajan, noin 5800 henkilöä. Alalta poistuu vuoteen 2015 mennessä lähes 500 työntekijää.

LOGISTIikka-ALA on hyvin riippuvainen viennistä. Alan liikevaihto putosi lähes kolmanneksen vuonna 2009 ja yritykset ovat raskaasti tappiollisia. Ennusteen mukaan kuljetus ja varastointi työllistävät vuonna 2011 noin 9 000 henkilöä Pirkanmaalla ja määrä tulee pysymään melko tasaisena vuoteen 2014 saakka.

LIIKE-ELÄMÄN PALVELUT ovat kasvaneet Pirkanmaalla voimakkaasti koko 2000-luvun ajan. Alan työllisten määrä on kasvanut nopeasti ja heidän lukumääränsä oli vuoden 2009 lopussa yli 25 000. Alan tulevaisuuden kehitys näyttää niin ikään myönteiseltä. Työllisten määrän ennustetaan olevan vuonna 2014 yli 27 000. Poistumaennusteiden mukaan alalta poistuu vuosien 2011–2015 välillä yhteensä 2 200 työntekijää.

Pirkanmaalla toteutettiin 18.5.2009–3.9.2010 välisenä aikana ns. Yritysharava-haastatteluja yhteensä noin 18 000 pirkanmaalaiselle yritykselle. Yritysharava-haastattelut toteutettiin Pirkanmaan ELY-keskuksen ja Pirkanmaan TE-toimistojen toimesta. Haastatteluissa tiedusteltiin yritysten tulevaisuuden näkymiä, työvoimatarpeita ja osaamisen kehittämiseen liittyviä tarpeita. Haastatteluista 43 % kohdistui Tampereen TE-toimistoalueelle, 33 % Keski-Pirkanmaan TE-toimistoalueelle, 9 % Pohjois-Pirkanmaan TE-toimistoalueelle, 8 % Etelä-Pirkanmaan TE-toimistoalueelle ja 8 % Sastamalan TE-toimistoalueelle. Haastatellut yritykset edustivat yli 15:tä eri päätoimialaa.¹⁸

Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa on esitetty Yritysharava -kyselyyn vastanneiden näkemys seuraavien viiden vuoden aikana eläkkeelle jäävien osuudesta koko toimialan työvoimasta. Kuten taulukosta käy ilmi, yrityksistä eläköityy vuosien 2011–2015 aikana suhteellisesti eniten työvoimaa kaivos-toiminnan ja louhinnan (12 %) sekä sähkö-, kaasu ja lämpöhuollon ja jäähdytysliiketoiminnan (10 %) toimialoilta. Mm. teollisuudessa, rakentamisessa ja kiinteistöalalla eläköityy tulevien vuosien aikana 8 % toimialan työvoimasta.

Yritysharava-haastattelujen mukaan yksityisellä sektorilla eläköityy terveys- ja sosiaalipalveluissa vain noin 5 % toimialan työvoimasta. Sosiaali- ja terveysalalla eläköityy kuitenkin suhteellisesti eniten työvoimaa tulevien vuosien aikana. Suuri osuus terveydenhoitajista, sairaanhoitajista sekä muusta hoivatyövoimasta työskentelee julkisella sektorilla, joten näiden henkilöiden eläköityminen ei näy seuraavalla sivulla olevassa taulukossa.

¹⁸ Pirkanmaan Yritysharava 9/2010, Pirkanmaan ELY-keskus

Toimiala	5 vuoden sisällä eläköityvien osuus- toimialan työvoimasta (yksityinen sektori)
B. Kaivostoiminta ja louhinta	12 %
D. Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta	10 %
C. Teollisuus	8 %
F. Rakentaminen	8 %
K. Rahoitus- ja vakuutustoiminta	8 %
L. Kiinteistöalan toiminta	8 %
A. Maatalous, metsätalous ja kalatalous	8 %
M. Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	7 %
H. Kuljetus ja varastointi	7 %
P. Koulutus	7 %
S. Muu palvelutoiminta	6 %
E. Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto	6 %
G. Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen korjaus	5 %
N. Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	5 %
Q. Terveys- ja sosiaalipalvelut	5 %
I. Majoitus- ja ravitsemistoiminta	5 %
R. Taiteet, viihde ja virkistys	5 %
J. Informaatio ja viestintä	3 %
Yhteensä	7 %

Taulukko 2 Vuosien 2011-2015 aikana eläköityvien osuus työvoimasta yrityksissä eri toimialoilla (lähde: Pirkanmaan Yritysharava 9/2010, Pirkanmaan ELY-keskus).

**”Jos mitään
ihmeellistä ei
tapahtu, niin
meillä tulee tietyille
aloille jatkuva
työvoimapuute.”**

Yritysharava -kyselyyn vastanneet eivät nähneet, että Pirkanmaan elinkeinorakenteesta tulisi lähiaikoina tapahtumaan suurempia rakennemuutoksia. Pirkanmaan elinkeinorakenne on monipuolinen. Palvelut muodostavat Pirkanmaan alueella jo tällä hetkellä yli 2/3 elinkeinorakenteesta ja haastateltavat arvioivat, että palvelujen rooli tulee entisestään painottumaan tulevaisuudessa¹⁹. Kasvavista palvelualoista mainittiin erityisesti turvapalvelut, hoiva-ala, siivousala ja

¹⁹ Vuonna 2008 Pirkanmaan työllisistä 69 % työskenteli palvelualalla ja 25 % teollisuudessa (lähde: Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut Pirkanmaalla. Kehityksen suunta, haasteet ja mahdollisuudet. Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen julkaisuja 1/2010)

kiinteistönhuolto sekä ravitsemustoiminta. Teollisuuden puolella pidettiin Pirkanmaan teknologiateollisuutta sekä metallialaa vahvoina. Tampereen seutu muodostaa tärkeän alueen Pirkanmaan elinkeinoelämälle, mutta myös esimerkiksi Mänttä-Vilppulan seutu on mielenkiintoinen metallialan näkökulmasta.

Maahanmuuttajatyövoiman kysynnän kehittyminen Pirkanmaalla

Tämän selvityksen puitteissa haastatellut henkilöt arvioivat, että maahanmuuttajien merkitys työvoimana Pirkanmaalla tulee tulevaisuudessa kasvamaan erityisesti niillä aloilla, joilla eläkepoistuma on suurin ja joille on vaikea saada riittävästi työvoimaa Suomesta. Myös tämän selvityksen puitteissa toteutetun toteutettuun sähköiseen kyselyyn vastanneet arvioivat, että maahanmuuttajien merkitys työvoimana tulee kasvamaan erityisesti niillä aloilla, joilla eläköityminen on erityisen suurta ja joilla on työvoimapulaa.

Kyselyyn vastanneet totesivat myös, että maahanmuuttajien merkitys työvoimana kasvaa niillä aloilla, joille suomalaiset eivät hakeudu töihin, koska he ovat joko ylikoulutettuja, alat eivät ole houkuttelevia, aloja ei arvosteta tai suomalaiset haluavat tehdä töitä mukavampien työaikojen puitteissa. Vastaajat korostivat myös, että maahanmuuttajien merkitys tulee erityisesti korostumaan sellaisilla aloilla, joilla työntekijöiltä ei vaadita täydellistä suomen kielen osaamista.

Haastatteluissa asiantuntijoilta kysyttiin heidän arviotaan toimialoista, joilla maahanmuuttajien merkitys työvoimana tulee tulevaisuudessa korostumaan. Mainittuja toimialoja olivat:

- Sosiaali- ja terveydenhuolto
- Siivousala / kiinteistönhuolto
- Ravitsemustoiminta
- Kaupan ala
- Palvelusektori
- Lehtien jakaminen
- Kuljetusala
- Rakennusala
- Metalliteollisuus
- Varastoala

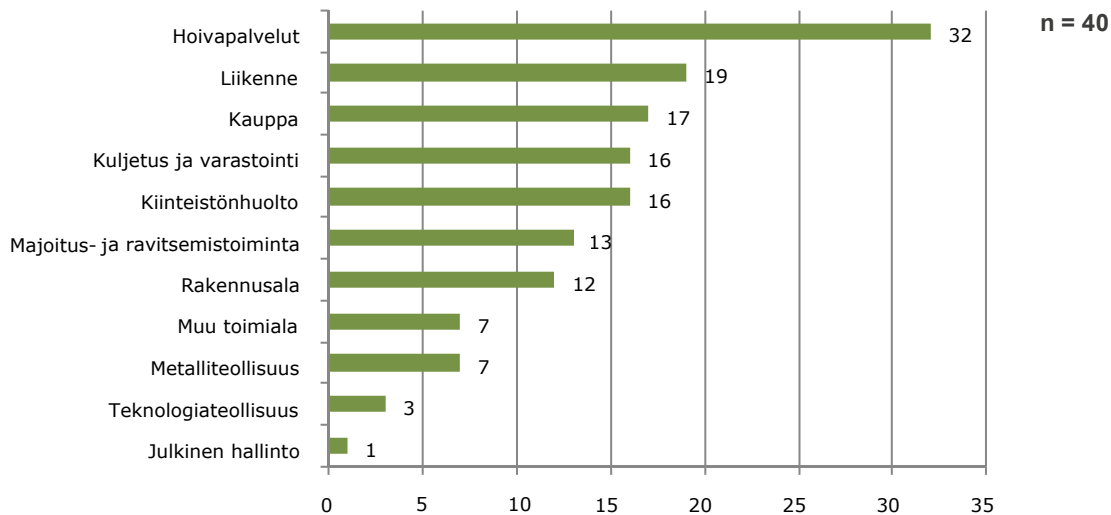
Haastatteluissa todettiin kuitenkin, että esimerkiksi terveydenhuoltoalalla maahanmuuttajatyövoiman määrän kasvua rajoittavat lupamenettelyt. Esimerkiksi EU:n ulkopuolelta tulevien lääkäreiden kohdalla kestää melko pitkään ennen kuin saa lääkärin ammatin harjoittamisluvan. Luvan saaminen edellyttää suomen kielen hallitsemista, harjoittelujaksojen sekä täydentävien opintojen suorittamista. Muutamassa haastattelussa nostettiin myös esille, että tulevaisuudessa korkeakoulutettuja osaajia tarvitaan niin ikään enemmän mm. teknologiateollisuuteen sekä tutkimustyöhön uusilla tieteenaloilla.

Sähköiseen kyselyyn vastanneiden näkemykset toimialoista, joilla maahanmuuttajien merkitys työvoimana tulee tulevaisuudessa kasvamaan, vastasivat hyvin haastateltavien näkemyksiä. Kyselyyn vastanneesta 40 henkilöstä 32 arvioi, että maahanmuuttajien merkitys työvoimana tulee kasvamaan hoivapalveluissa. Seuraavaksi eniten maahanmuuttajien merkityksen arvioitiin kasvavan liikenteen, kaupan, kuljetuksen ja varastoinnin sekä kiinteistönhuollon aloilla. Kategoriassa "muu" mainittiin seuraavat toimialat:

- Elintarviketeollisuus
- Maatalous (3 kpl)
- Asiantuntijatyö
- Koti- ja laitoshuolto
- Kausiluonteiset työt kuten vihannesten viljely
- Teollisuustyö laajasti (vuorotyö)

"Aika monella alalla maahanmuuttajatyövoiman kasvava merkitys otetaan tosiasiana."

Toimialat, joilla maahanmuuttajien merkityksen arvioidaan kasvavan



Kuva 9 Kyselyyn vastanneiden näkemys toimialoista (mainintojen määrä), joilla maahanmuuttajien merkityksen työvoimana arvioidaan Pirkanmaalla kasvavan.

Työ- ja elinkeinoministeriön syksyn 2011 aluetalouskatsauksessa²⁰ todetaan, että Pirkanmaan elinkeinoelämän näkymät nähdään vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna varsin positiivisina ja myönteisen kehityksen odotetaan myös jatkuvan lähiaikoina. Myönteisistä näkymistä huolimatta työllisyystilannetta heikentää työttömyyden rakenteen vaikeutuminen, mikä ilmenee pidentyneinä työttömyysjaksoina. Työttömyysjaksojen keskimääräinen pituus oli tammi-kesäkuussa 2011 keskimäärin 49 viikkoa, eli 8 viikkoa pidempi kuin vastaavana ajanjaksona vuonna 2010. Työmarkkinoiden toimivuuden kannalta on haasteellista myös työvoiman saatavuus. Tilastokeskuksen uusimman haastattelututkimuksen mukaan työvoimaa hakeneista toimipaikoista hieman alle kolmannes koki rekrytointivaikeuksia ja joka kymmenes koki työvoimapulaa Pirkanmaalla. Työvoiman saatavuus vaihtelee Pirkanmaalla alueittain.

ETELÄ-PIRKANMAAN SEUTUKUNNASSA asui kesäkuun 2011 lopussa 43 285 asukasta. Kesäkuun 2011 lopussa työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 11,7 % ja työttömiä työnhakijoita oli yhteensä

2329. Sekä elinkeinoelämän ja yritystoiminnan tilanteen että työttömyyden määrän ja rakenteen ennakoidaan paranevan seuraavan 12 kuukauden aikana nykyhetkeen verrattuna. Samaan aikaan osaavan työvoiman saatavuuden ennakoidaan heikentyvän. Työvoiman saatavuuteen liittyviä ongelmia on tällä hetkellä erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, muun muassa henkilökohtaisten avustajien ammattiryhmässä. Julkaisussa ennustetaan alan rekrytointivaikeuksien jatkuvan pitkään. Myös metalliteollisuudessa ennakoidaan esiintyvän rekrytointivaikeuksia alan työvoiman kysynnän kasvaessa.

TAMPEREEN SEUTUKUNNASSA asui kesäkuun 2011 lopussa 375 622 asukasta. Kesäkuun 2011 lopussa työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 11,4 % ja työttömiä työnhakijoita oli yhteensä 21 264. Elinkeinoelämän ja yritystoiminnan tilanteen ennakoidaan paranevan kuuden kuukauden aikajänteellä, mutta 12 kuukauden kuluttua tilanteen ennakoidaan olevan nykyisellään. Työttömyyden määrän ja rakenteen ennustetaan kuitenkin paranevan 12 kuukauden ajanjaksolla. Osaavan työvoiman saatavuuden

²⁰ Alueelliset talousnäkymät 2/2011, Työ- ja elinkeinoministeriö

ennakoidaan olevan kuuden kuukauden kuluttua nykyisellä tasolla, mutta saatavuuden ennustetaan olevan 12 kuukauden kuluttua heikompi kuin nyt.

Pälkäneen seudulla on kesäaikana ongelmia saada työvoimaa vihannes- ja marjanviljelytiloille. Syynä työn saatavuuden ongelmiin pidetään työn raskautta, likaisuutta ja huonoa palkkatasoa. Syntyneitä suomalaisia tällaisiin töihin on vaikea saada enää palkattua, mistä johtuen lähes kaikki noin 200 kausityöntekijää tulevat ulkomailta. Alueella on myös pulaa sosiaali- ja terveysalan koulutetuista osaajista, joistakin aineopettajista, taloushallinnon erikoisosaajista ja matalapalkka-alojen osa-aikatyöntekijöistä (esimerkiksi siivoojat ja tietty myyjän työt). Syinä pulaan ovat koulutuspaikkojen puute koulutetuilla osaajilla ja muilla työn osa-aikaisuus ja tuloloukut. Orivedellä on pulaa hitsaajista, ja tämän vuoksi metallialan yritykset ovat palkanneet työntekijöitä muun muassa Puolasta ja Virosta. Työvoiman saatavuuden ongelmia tulee olemaan näillä aloilla myös tulevaisuudessa.

Kohtaantotilannetta pidetään Tampereen seutukunnassa tällä hetkellä valtaosin hyvänä, mutta työllisyystilanteen edelleen parantuessa ongelmia alkaa tulla ammattiryhmissä, joissa työttömyys vähenee nopeasti. Raportin mukaan hoiva-ala tuntuu kärsivän jatkuvasta kohtaanto-ongelmasta ja siinä hämmästellään koulutuksellisten ratkaisujen puuttumista, sillä vähiin koulutuspaikkoihin on paljon hakijoita ja alalla toimivien eläköityminen on ollut tiedossa jo vuosia. Kohtaantotilanteen kannalta myös tietyt matalapalkka-alan työt ja osa-aikaiset työt ovat ongelmallisia. Nämä työt siirtynevät jatkossa enenevässä määrin maahanmuuttajien hoidettavaksi, kuten muissakin Pohjoismaissa on tapahtunut. Rakennus- alalla saattaa tulla pulaa osaavasta työvoimasta silloin, kun useampi iso hanke käynnistetään samanaikaisesti ja erityisesti, jos Tampereen uuden jäähallin rakentaminen alkaa vuonna 2012–2013.

YLÄ-PIRKANMAAN SEUTUKUNNASSA asui kesäkuun 2011 lopussa 25 967 asukasta. Kesäkuun 2011 lopussa alueen työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 10 % ja työttömiä työnhakijoita oli 1 127. Elinkeinoelämän ja yritystoiminnan tilanteen ennakoidaan paranevan nykyiseen tasoon verrattuna sekä kuuden että 12 kuukauden ajanjaksoilla.

Työttömyyden määrän ja rakenteen ennakoidaan olevan kuuden kuukauden päästä nykyisellä tasolla, mutta paranevan 12 kuukauden ajanjaksolla. Osaavan työvoiman saatavuuden ennakoidaan puolestaan heikentyvän sekä kuuden että 12 kuukauden ajanjaksoilla.

Hoitolalla esiintyy tällä hetkellä vaikeuksia saada työvoimaa. Sosiaali- ja terveysala on lisännyt työvoimaansa merkittävästi alueen ikääntyvän väestön kasvattaessa alan työvoiman kysyntää. Työvoiman tarve on edelleen kasvussa ja erityisesti korkeakoulututkinnon suorittaneista alan ammattilaisista on pulaa. Metalliteollisuuden kohentuneen tilanteen seurauksena alalla on pulaa ammattitaitoisesta työvoimasta. Lähitulevaisuudessa pulaa ennustetaan olevan korkean tason osaajista niin teollisuudessa kuin palveluissakin.

Ylä-Pirkanmaan seutukunnassa työvoiman tarve ja ehdokkaat eivät kohtaa. Osaavan työvoiman saatavuus tullee olemaan monen yrityksen kasvun hidaste tai jopa este. Työvoiman tarjonnan muokkaamista työvoiman kysyntää vastaavaksi pidetään todellisena haasteena, johon tarvitaan merkittävää työelämän kehittämistoimintaa. Seutukunnassa tullaan lisäksi tarvitsemaan alueen ulkopuolista työvoimaa, jota ilman alueen yritykset eivät kykene kasvamaan.

LOUNAIS-PIRKANMAAN seutukunnassa asui kesäkuun 2011 lopussa 27 706 asukasta. Työttömiä työnhakijoiden osuus työvoimasta oli kesäkuun lopussa 5,9 % ja työttömiä työnhakijoita oli 711. Elinkeinoelämän ja yritystoiminnan tilanteen ennakoidaan paranevan sekä puolen vuoden että vuoden tähtäimellä. Työttömyyden määrän ja rakenteen ennakoidaan olevan puolen vuoden kuluttua nykyisellä tasolla ja sen ennakoidaan heikkenevän 12 kuukauden ajanjaksolla. Osaavan työvoiman saatavuuden ennakoidaan heikkenevän kuuden kuukauden ajanjaksolla. Työvoiman saatavuuden tilanteen arvioidaan puolestaan heikkenevän merkittävästi 12 kuukauden ajanjaksolla.

Alueella on ollut jo usean vuoden ajan rekrytointiongelmia sosiaali- ja terveysalalla eri toimijoiden ponnistuksesta huolimatta. Ongelmat johtuvat siitä, että alan henkilöstö eläköityy ja hoivatarpeet kasvavat

väestön ikääntyessä. Teollisuudessa on vaikeuksia erityis- ja monialaosajien saatavuudessa. Erityisosaajista on pulaa myös palvelualoilla.

LUOTEIS-PIRKANMAAN seutukunnassa asui kesäkuun 2011 lopussa 16 557 asukasta. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 6,7 % ja työttömiä työnhakijoita oli yhteensä 492. Elinkeinoelämän ja yritystoiminnan tilanteen ennakoitaan olevan kuuden kuukauden kuluttua parempi kuin nykyhetkellä. 12 kuukauden ajanjaksolla tilanteen ennustetaan kuitenkin pysyvän nykyisellä tasolla. Työttömyyden määrän ja tilanteen ennakoitaan olevan kuuden kuukauden kuluttua paremmalla tasolla kuin nyt, mutta pysyvän vuoden ajanjaksolla nykyisellä tasolla. Osaavan työvoiman saatavuuden ennakoitaan pysyvän ennallaan sekä kuuden että 12 kuukauden ajanjaksoilla.

Metalli- sekä sosiaali- ja terveysalan tehtävissä on nyt ja lähitulevaisuudessa vaikeuksia saada työvoimaa. Työttömien ammatillinen osaaminen ei vastaa työnantajien toiveita. Alueella väestö ikääntyy, eläköityminen tulee olemaan kiihtyvää ja työvoimareservi puuttuu. Eri hankkeilla on vastattu yritysten tarpeisiin esimerkiksi kouluttamalla työssä olevia henkilöitä, joiden osaaminen vaatii päivittämistä. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon tilannetta heikentää kuitenkin se, että alueen kunnat ovat muuttotappioaluetta, josta nuori työvoima muuttaa muualle opiskelujen jälkeen.

Yhteenveto osaavan työvoiman saatavuuden tilanteesta on esitetty alla olevassa taulukossa.²¹

Seutukunta	Osaavan työvoiman saatavuus verrattuna vuoden takaiseen	Osaavan työvoiman saatavuus 6 kk kuluttua verrattuna nykyhetkeen	Osaavan työvoiman saatavuus 12 kk kuluttua verrattuna nykyhetkeen
Etelä-Pirkanmaan seutukunta	0	-	-
Tampereen seutukunta	0	0	-
Ylä-Pirkanmaan seutukunta	0	-	-
Lounais-Pirkanmaan seutukunta	-	-	--
Luoteis-Pirkanmaan seutukunta	-	0	0

++ Paljon parempi, + Parempi, 0 Ennallaan / nykytasolla, - Heikompi, -- Paljon heikompi

Taulukko 3 Yhteenveto työvoiman saatavuudesta Pirkanmaan seutukunnissa (lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö).

Seuraavassa taulukossa on esitetty Tampereen työ-
lupayksikössä tammi–toukokuussa 2011 puolletut osaratkaisut työntekijöiden oleskelulupahakemuksiin koskien Pirkanmaalla asuvia henkilöitä. Yhteensä ensimmäisiin oleskelulupiin kohdistuvia myönteisiä osaratkaisuja tehtiin tällä ajanjaksolla 31 ja jatko-

hakemuksiin kohdistuvia myönteisiä osaratkaisuja tehtiin 72. Ensimmäisiä työntekijän oleskelulupia puollettiin lukumääräisesti eniten maataloustyöntekijöille, puutarhatyöntekijöille ja kotieläinten hoitajille. Jatkolupia puollettiin eniten siivoojille, postinkantajille ja -lajittelijoille sekä maataloustyöntekijöille.

²¹ Lähde: Alueelliset talousnäkymät 2/2011, Työ- ja elinkeinoministeriö

Vuoden 2004 raportissa puollettujen osaratkaisujen joukossa korostuivat puutarhatyöntekijöiden ja maataloustyöntekijöiden lisäksi eri alojen insinöörit

ja teknikot sekä IT-työntekijät. Näitä ammattiryhmiä koskevia myönteisiä osaratkaisuja tehtiin vuoden 2011 alussa kuitenkin vain muutamia.

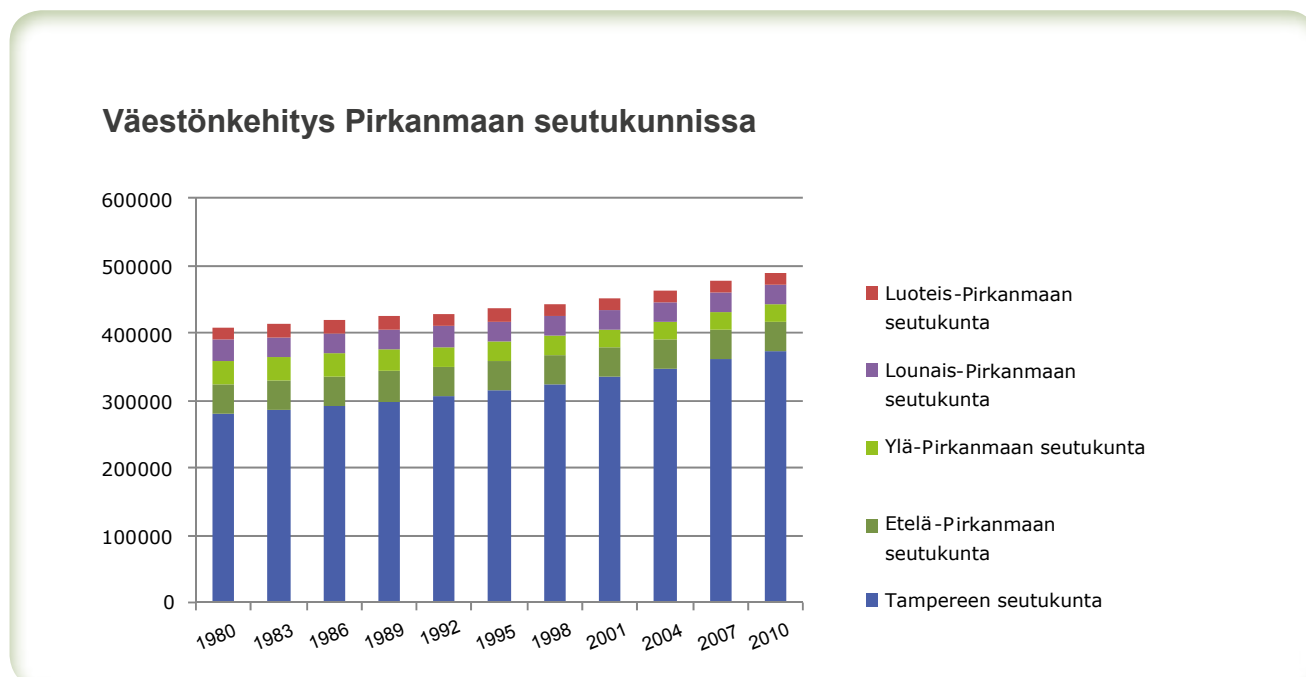
Ensimmäiset luvat		Jatkoluvat	
Maataloustyöntekijät	10	Kotieläinten hoitajat	13
Puutarhatyöntekijät	8	Postinkantajat ja -lajittelijat	9
Kotieläinten hoitajat	3	Maataloustyöntekijät	6

Taulukko 4 Tampereen työluopayksikön tekemät myönteiset osaratkaisut Pirkanmaan alueella tammi–toukokuussa 2011 (lähde: Pirkanmaan ELY-keskus).

3.1.5 Työvoiman tarjonta Pirkanmaalla

Seuraavassa kuvassa on esitetty Pirkanmaan väestönkehitys seutukunnittain vuodesta 1980 lähtien. Väestö on kasvanut 30 vuoden aikana liki 80 000 asukkaalla mikä vastaa noin 19,2 % lisäystä. Koko

maassa väestö on samanaikaisesti kasvanut noin 12,3 %. Pirkanmaan väestö on siis kasvanut 30 vuoden aikana koko maan keskiarvoa enemmän.

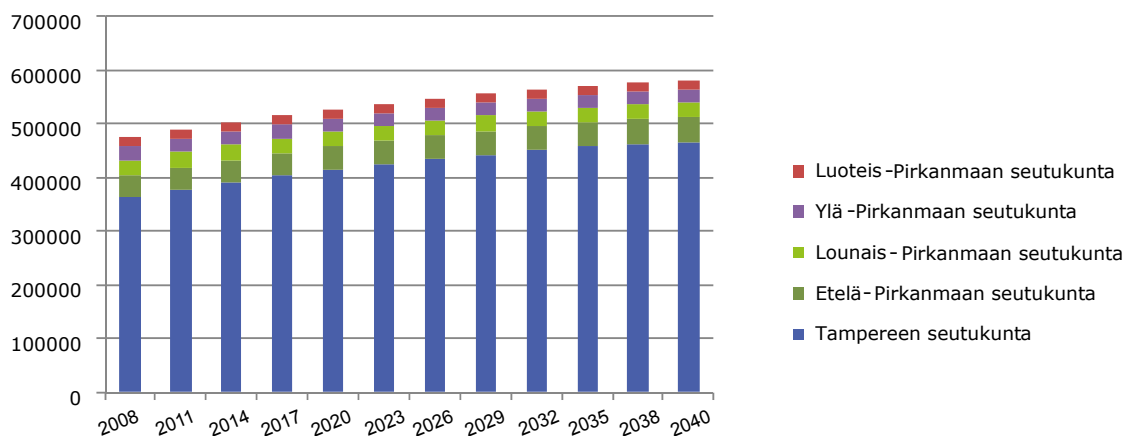


Kuva 10 Pirkanmaan väestökehitys seutukunnittain vuosien 1980–2010 aikana (lähde: Tilastokeskus).

Pirkanmaan asukasmäärän ennustetaan jatkavan kasvuaan myös tulevaisuudessa. Tilastokeskus ennustaa väestömäärän kasvavan tasaisesti ja saavuttavan vuonna 2040 noin 580 000 lukumäärän.

Tämä tarkoittaisi, että Pirkanmaan väestömäärä kasvaisi 32 vuoden aikana noin 22 %. Koko maan väestömäärän ennustetaan kasvavan vuosien 2008 ja 2040 välillä yhteensä 12,4 %.

Pirkanmaan ennustettu väestönkehitys

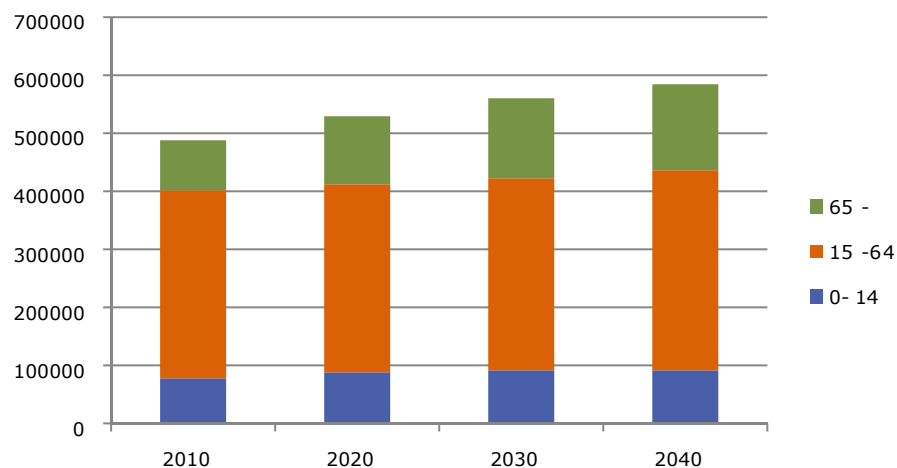


Kuva 11 Väestökehityksen ennuste vuoteen 2040 saakka (lähde: Tilastokeskus).

Tilastokeskus ennakoi, että erityisesti yli 64-vuotiaiden osuus Pirkanmaan väestöstä tulee kasvamaan tulevina vuosikymmeninä. Kun yli 64-vuotiaiden

määrä vuonna 2010 oli noin 85 000, tulee se ennusteen mukaan olemaan vuonna 2040 noin 147 000.

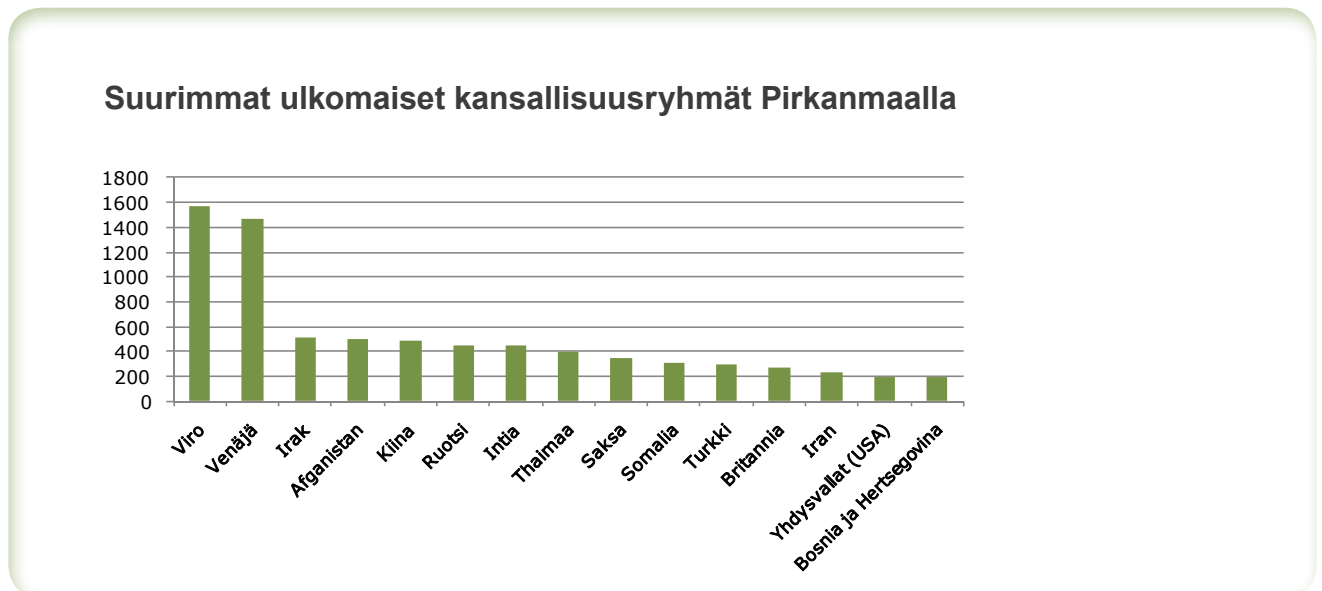
Pirkanmaan väestöennuste ikäluokittain



Kuva 12 Pirkanmaan väestöennuste ikäluokittain vuosina 2010-2040 (lähde: Tilastokeskus).

Pirkanmaalla asui vuoden 2010 lopussa noin 11 400 ulkomaan kansalaista. Kahdeksan suurinta kansallisuusryhmää muodostavat yli puolet kaikkien Pirkanmaan ulkomaalaisten osuudesta. Suurimmat

ulkomaiset kansallisuusryhmät Pirkanmaalla olivat vuonna 2010 Viron (1565) ja Venäjän (1563) kansalaiset. Seuraavaksi eniten Pirkanmaalla asui Irakin, Afganistanin ja Kiinan kansalaisia.



Kuva 13 16 suurinta ulkomaista kansallisuusryhmää Pirkanmaalla vuonna 2010 (lähde: Tilastokeskus).

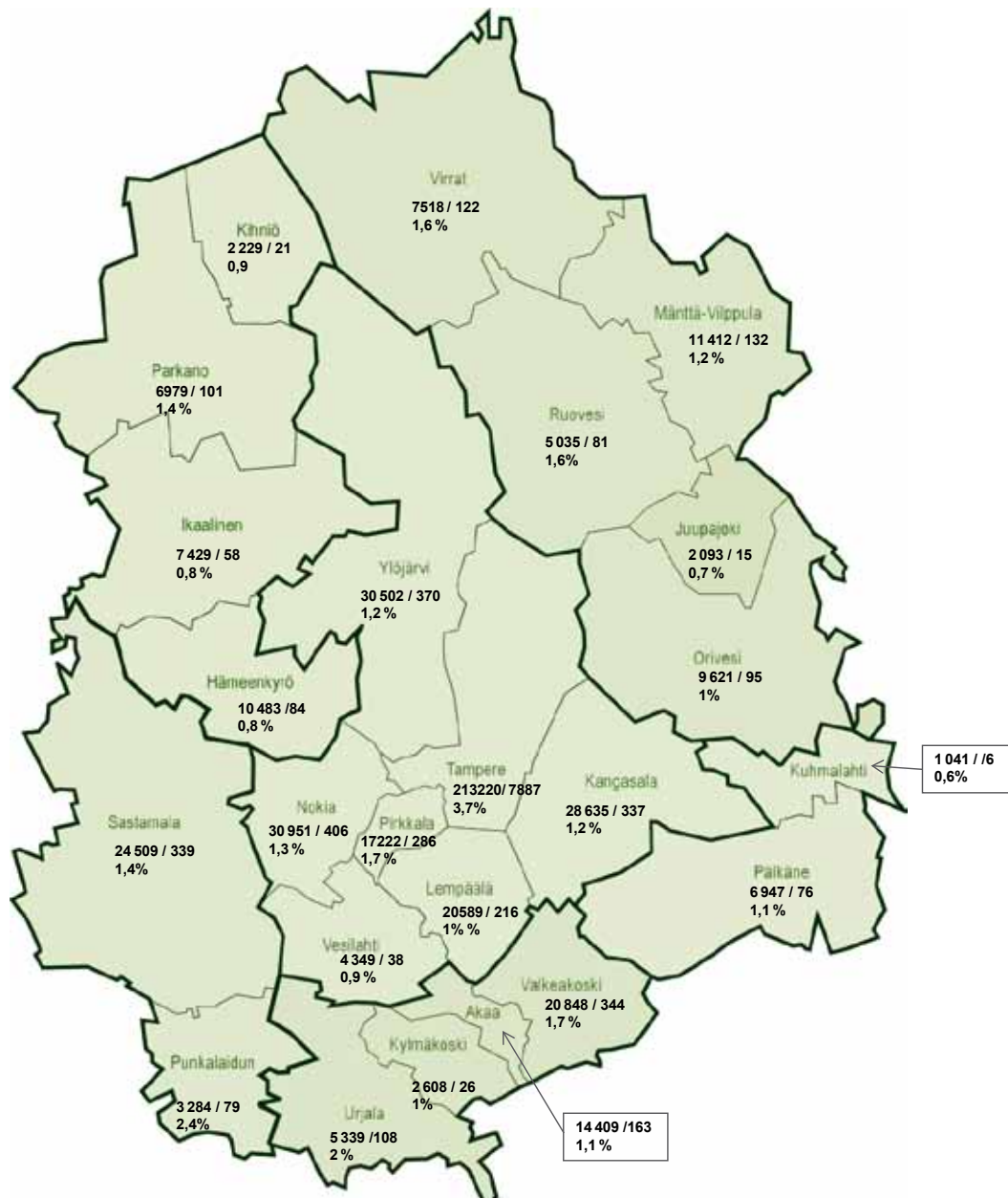
Pirkanmaan alueella ulkomaan kansalaiset keskittyvät Tampereelle. Tampereella asukkaista 3,7 % oli ulkomaan kansalaisia vuoden 2010 lopussa²². Seuraavaksi suurimmat ulkomaalaisten osuudet olivat Punkalaitumella (2,4 %) ja Urjalassa (2,0 %). Kaikissa muissa kunnissa ulkomaalaisten osuus oli alle 2

% kuntien asukkaista. Ulkomaalaisten jakautumista kunnittain on havainnollistettu seuraavassa kuvassa. Ulkomaan kansalaisten osuudet kuntien asukkaista ovat Pirkanmaalla melko alhaisia, sillä esimerkiksi Helsingissä ulkomaalaisten osuus on 7,5 %. Turussa vastaava osuus on puolestaan 5 %²³.

²² Lähde: Tilastokeskus ja Väestörekisterikeskus 31.12.2010

²³ Lähde: Maahanmuuton vuosikatsaus 2010, Sisäasiainministeriö

Ulkomaalaisten osuus koko väestöstä Pirkanmaalla

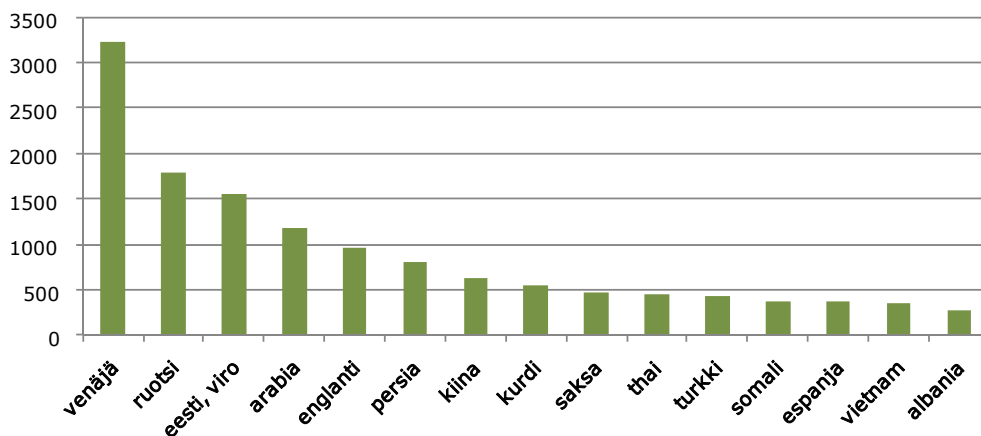


Kuva 14 Ulkomaalaisten osuus koko väestöstä Pirkanmaalla kunnittain vuonna 2010 (lähde: Pirkanmaan ELY-keskus).

Muuta kieltä kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvia oli Pirkanmaalla vuoden 2010 lopussa 15 604. Suomen jälkeen suurin kieliryhmä oli venäjä

(3220) ja seuraavaksi suurimman kieliryhmän muodostivat ruotsinkieliset (1799). Viroa äidinkielenään puhuvia oli 1546, ja arabiaa puhui 1170 asukasta.

Suurimmat äidinkieliyhdyhmät (muu kuin Suomi) Pirkanmaalla 2010



Kuva 15 Muita kieliä kuin suomea äidinkielenään puhuvia vuoden 2010 lopussa Pirkanmaalla (lähde: Tilastokeskus).

Seuraavassa kuvassa on esitetty Pirkanmaan väestön koulutustausta äidinkielen mukaan yli 14-vuotiailla. Yli puolella vieraskielisistä ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa kun vastaava prosenttiosuus suomen- ja ruotsinkielisistä on noin 30 %. Vieraskielisillä on selvästi suomen- ja ruotsinkielisiä harvemmin myös toisen asteen ammatillinen peruskoulutus sekä opistoasteen koulutus. Ylioppilastutkintojen, ammatti- ja erikoisammattitutkintojen sekä ammatikorkeakoulututkintojen osalta erot eivät ole kovin suuria. Pirkanmaalla asuvilla vieraskielisillä on suomen- ja ruotsinkielisiä useammin ylempi korkeakoulututkinto tai tutkijatasen koulutus, mikä selittyy sillä, että Tampere on yliopistokaupunki, jossa opiskelee kansainvälisiä opiskelijoita ja työskentelee ulkomalaisia tutkijoita. Esimerkiksi Tampereen yliopistol-

la opiskeli syyslukukaudella 2010 yhteensä 17 333 henkilöä, joista 6,7 % eli 1161 oli ulkomaan kansalaisia²⁴.

Tampereen teknisellä yliopistolla opiskeli vuonna 2010 yhteensä 446 ulkomaalaista perustutkinto-opiskelijaa ja 365 perustutkinnon vaihto-opiskelijaa. Perustutkinto-opiskelijoita oli vuonna 2010 yhteensä 8745, eli ulkomaalaisten opiskelijoiden osuus oli 9,3 %²⁵. Ulkomaalaisten perustutkinto-opiskelijoiden määrä on kasvanut Tampereen teknillisessä yliopistossa viime vuosien aikana, sillä yliopistoon on perustettu englanninkielisiä maisteriohjelmia. Nämä vetävät puoleensa ulkomaalaisia opiskelijoita. Perustutkintotason vaihto-opiskelijoiden määrä on sen sijaan laskusuunnassa. Tämä kehityssuunta

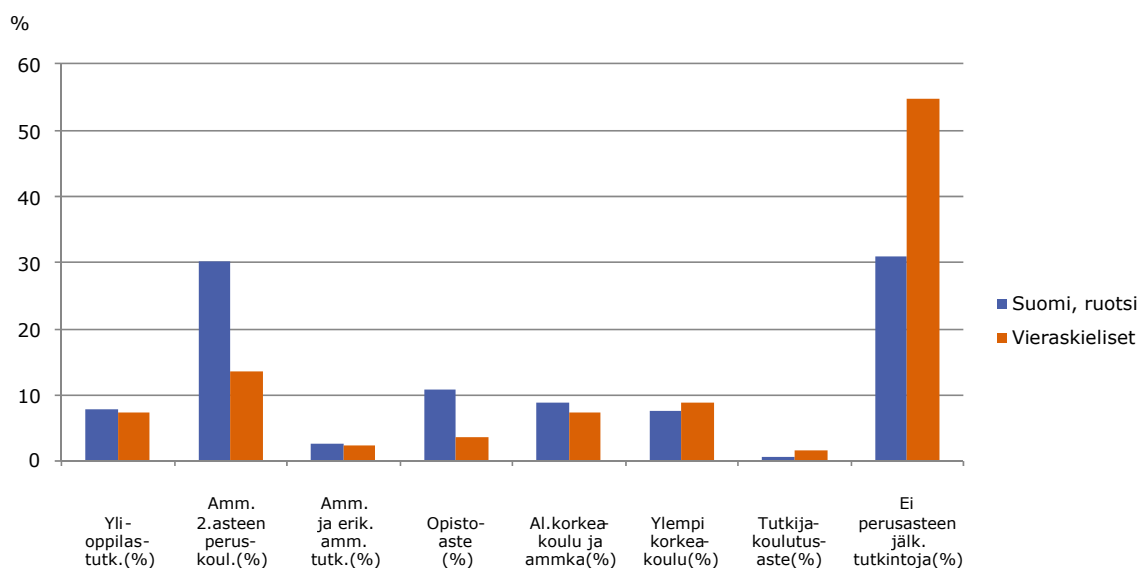
²⁴ Lähde: Tampereen yliopisto

²⁵ Lähde: Tampereen teknillinen yliopisto

johtuu yliopiston mukaan erityisesti siitä, että Suomessa lukukaudet ajoittuvat eri tavoin kuin monessa eri maassa. Syyslukukausi alkaa elo-syyskuussa ja kevätlukukausi alkaa jo tammikuussa. Eniten vaihto-oppilaita haluaisi aloittaa vaihto-opiskelunsa syyslukukaudella, mutta kaikkia halukkaita ei voida

ottaa tuolloin vastaan, sillä opiskelijoille suunnattuja asuntoja ei ole riittävästi tarjolla. Myös Opiskelijan Tampere ry nosti tämän haasteen esille. Vaihto-opiskelijoita tulee Tampereelle eniten syksyisin, jolloin asuntojen hankkiminen kaikille opiskelijoille on työn takana.

Väestön koulutustausta (yli 15-vuotiaat) Pirkanmaalla

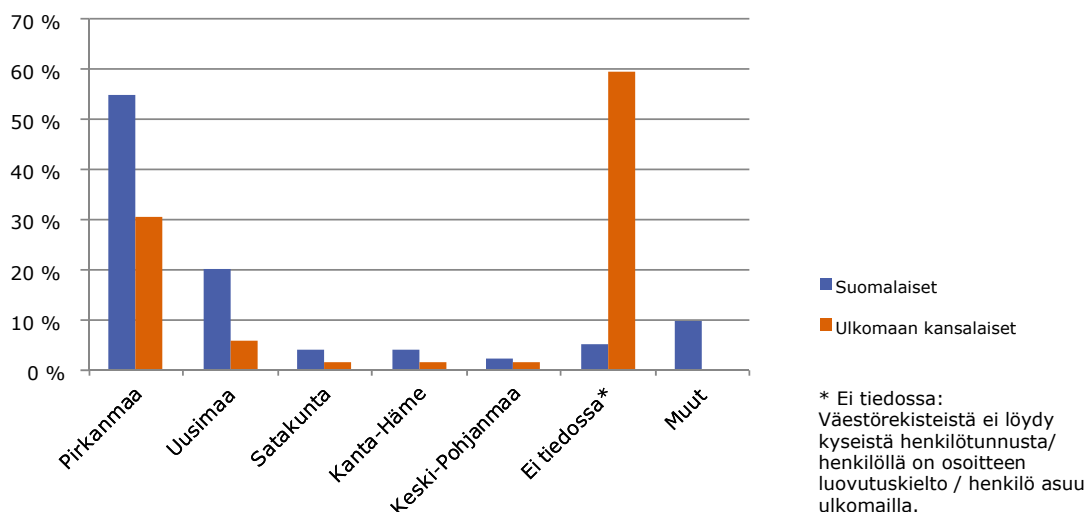


Kuva 16 Väestön koulutustausta äidinkielen mukaan Pirkanmaalla vuonna 2009 (Lähde: Opetushallitus).

Tampereen yliopisto kerää tilastoja valmistuneiden, ylemmän korkeakoulun suorittaneiden opiskelijoiden sijoittumisesta eri maakuntiin sekä ulkomaille. Vuonna 2010 valmistuneista ulkomaan kansalaisista 30 % asui Pirkanmaalla syyskuussa 2011. Vastaava osuus suomalaisista opiskelijoista oli 55 %. Uudellemaalle oli ulkomaan kansalaisista muuttanut 6 % ja suomalaisista 20 %. Suomalaisista lisäksi 10 % on muuttanut muihin maakuntiin. Ulkomaan kansalaisista 59 % kohdalla ei ole tietoa asuinmaakunnasta,

mikä käytännössä tarkoittaa joko että ko. henkilöillä ei ole suomalaista henkilötunnusta (henkilöä ei löydy väestörekisteristä), henkilöllä on osoitteen luovutuskielto tai henkilö asuu ulkomalla. Suomalaisista valmistuneista 5 % kuuluu kyseiseen kategoriaan. Ulkomaan kansalaisten suuri osuus "ei tiedossa"-kategoriaan kuuluvista viittaa siihen, että tähän kategoriaan kuuluvista suurin osa on muuttanut ulkomaille. Tampereen teknillisen yliopiston osalta ko. tilastoja ei ole saatavilla.

Vuonna 2010 valmistuneiden Tampereen yliopiston opiskelijoiden asuinmaakunta syyskuussa 2011



Kuva 17 Tampereen yliopistosta vuonna 2010 valmistuneiden ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden suomalaisten ja ulkomaan kansalaisten asuinmaakunta 21.9.2011 (lähde: Tampereen yliopisto).

ESR-osarahoitteinen VALOA-hanke toteuttaa parhaillaan kyselytutkimusta kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden sijoittumisesta työmarkkinoille. VALOA on valtakunnallinen hanke, jonka tarkoituksena on luoda ulkomaalaisille tutkinto-opiskelijoille nykyistä paremmat edellytykset työllistyä Suomen työmarkkinoille. Kyselytutkimus kohdistetaan kansainvälisiin, vuonna 2009 tai 2010 valmistuneisiin opiskelijoihin, jotka ovat suorittaneet korkeakoulututkinnon 16 eri korkeakoulussa ympäri Suomea. Kyselytutkimuksen tavoitteena on mm. kartoittaa kansainvälisten opiskelijoiden työnhakustrategioita ja työtilannetta, selvittää mitkä tekijät vaikuttavat kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseen sekä valottaa suomalaisen korkeakoulujärjestelmän vahvuuksia ja heikkouksia. Selvitys valmistuu helmikuussa 2012. Hanke pyrkii toistamaan kyselytutkimuksen ensimmäisen pilottivuoden jälkeen vuosittain, mikäli se saa tätä varten tarvittavaa rahoitusta.

Useissa asiantuntijahaastatteluissa nostettiin esille, että opiskelijoita tulisi kannustaa jäämään Pirkanmaalle asumaan ja töihin nykyistä enemmän. Hyvänä väylänä suomalaiseen työelämään tutus-

tumisessa pidettiin työharjoittelujaksoja. Näitä voisi opiskelijoille tarjota nykyistä enemmän. Tampereella on saatu hyviä kokemuksia myös kansainvälisen kesälukukauden järjestämisestä. Kansainvälinen kesälukukausi on suunnattu kansainvälisille opiskelijoille, jotka eivät saa kesätyöpaikkaa tai harjoittelupaikkaa. Opiskelijat voivat edistää kesälukukaudella opintojaan ja luennoitsijoiksi voidaan pyytää vierailuvia opettajia.

Haastateltavien mukaan työnantajat suhtautuvat positiivisesti kansainvälisen työvoiman ja harjoittelijoiden palkkaamiseen, mutta puutteita on käytännön järjestelyissä. Työnantajat lähestyvät harvoin suoraan opiskelijoita ja kansainvälisillä opiskelijoilla ei puolestaan ole riittävästi tietoa työharjoittelumahdollisuuksista. Työharjoittelujaksojen järjestymistä voisi helpottaa järjestämällä kansainvälisille opiskelijoille heti Suomeen saapumisen jälkeen yksilöohjausta. Yksilöohjaaja toimisi opiskelijoiden ja työnantajien välisenä "linkkinä", joka saattaisi opiskelijat ja työnantajat yhteen. Vasta muuttaneilla opiskelijoilla ei ole tietoa siitä, mistä ja miten työ- ja harjoittelupaikkoja haetaan, joten ohjaaja voisi toimia tässä välittäjänä.

Se, minkälaisia palveluja kukin työnantaja ja työntekijä tarvitsevat, liittyy mm. työnantajien ja työntekijöiden kansainvälistymisen tasoon²⁶. Työnantajien matala kansainvälistymisen taso viittaa tilanteeseen, jossa työvoimaa rekrytoidaan palvelutehtäviin, jotka edellyttävät hyvää suomen kielen taitoa ja paikallistuntemusta. Lisäksi työnantajalla on vain vähän tai ei lainkaan kokemusta kansainvälisestä työvoimasta. Korkea kansainvälistymisen taso puolestaan viittaa tilanteeseen, jossa kansainvälinen, osaamisintensivinen ja usein suuri organisaatio rekrytoi yksittäisiä asiantuntijoita tilanteessa, jossa työntekijät, työympäristö ja rekrytointikäytännöt ovat kansainvälisiä. Myös työntekijät voidaan jakaa eri asteikolle heidän kansainvälisyysvalmiuksiensa perusteella. Työntekijöiden kansainvälisyysvalmiuksien osatekijöitä ovat kielitaito, kansainvälisten työmarkkinoiden tuntemus sekä liikkuvuus.

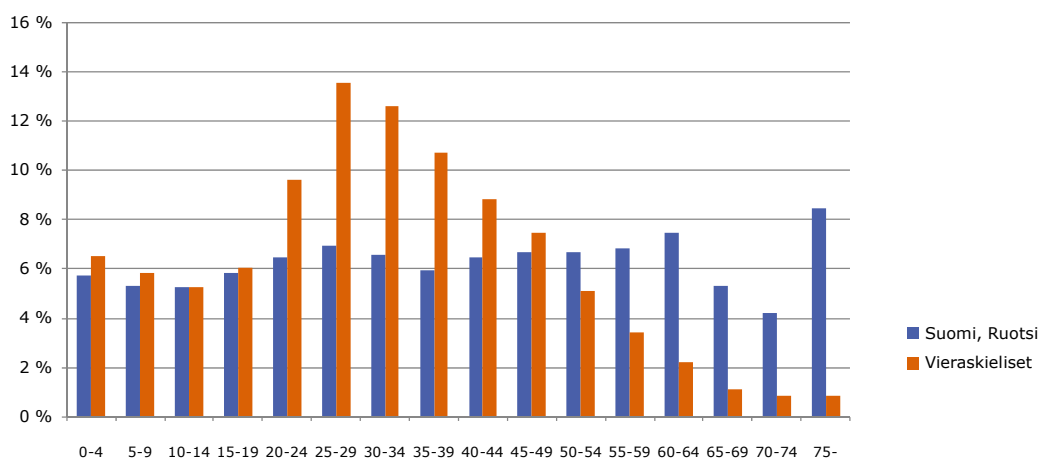
Suomen kielen osaamisvaatimukset eroavat aloittain. Esimerkiksi terveydenhuoltoalalla tulee työntekijän osata suomen kieltä. Joillakin työpaikoilla taas pärjää hyvin englannin kielen taidolla. Suomen kielen opetusta voisi tarjota kansainvälisille opiskelijoille tarpeen mukaan ja huomiota tulisi kiinnittää peruskielitaidon lisäksi ammattisanastoon, jota haastateltavien mukaan opetetaan nykyisin liian vä-

hän. Harjoittelujaksojen kautta ulkomaiset opiskelijat oppisivat myös tehokkaasti suomen kieltä.

Ulkomaalaiset opiskelijat opiskelevat samoissa ryhmissä suomalaisten opiskelijoiden kanssa, joten he ovat kanssakäymisissä suomalaisten kanssa. Kansainvälisille opiskelijoille on kuitenkin tarjolla monenlaista harrastustoimintaa, joka on suunnattu nimenomaan kansainvälisille opiskelijoille. Vapaa-ajan harrastustoiminnan osalta voisi pohtia, voisiko tarjontaa yhdenmukaistaa siten, että suomalaisille ja kansainvälisille opiskelijoille tarjottaisiin samoja harrastusmahdollisuuksia. Näin suomalaiset ja kansainväliset opiskelijat tutustuisivat ja verkottuisivat nykyistä paremmin keskenään.

Alla olevasta kuvasta on nähtävissä, että vieraskielisten ikärakenne on suomen- ja ruotsinkielisiä nuorempi. 55 % Pirkanmaalla asuvista vieraskielisistä on 20–44-vuotiaita (suomen- ja ruotsinkielisten osalta vastaava osuus on 32 %). Yli 49-vuotiaiden osuus kaikista vieraskielisistä on 14 % kun se suomen- ja ruotsinkielisten osalta on 39 %. Vieraskielisten nuorempi ikäjakauma tarkoittaa sitä, että vieraskieliset muodostavat tärkeän työvoimapotentialin kun suomen- ja ruotsinkieliset ikääntyvät.

Pirkanmaan väestö ikäryhmittäin



Kuva 18 Pirkanmaan väestön jakautuminen ikäluokkiin, suomen- ja ruotsinkieliset sekä vieraskieliset (lähde: Tilastokeskus).

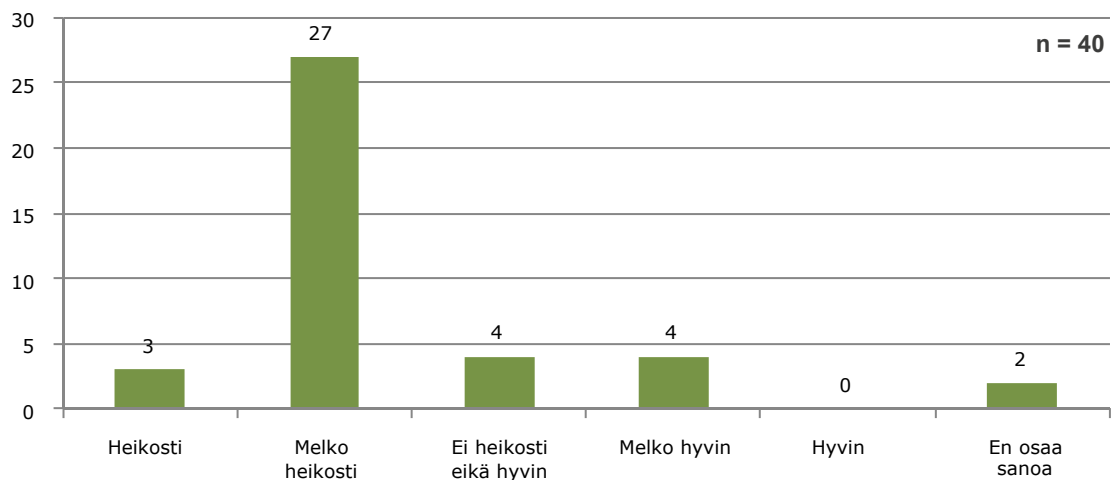
²⁶ Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut Pirkanmaalla 1/2010. Pirkanmaan ELY-keskuksen julkaisu

3.1.6 Maahanmuuttajien työllisyys ja työttömyys

Asiantuntijahaastatteluisissa tiedusteltiin, minkälainen asema ja merkitys maahanmuuttajilla on Pirkanmaan työmarkkinoilla. Maahanmuuttajat ovat haastateltavien mukaan hyödyntämätön voimavara niin Pirkanmaalla kuin laajemminkin Suomessa ja heidän merkityksensä työvoimana on Pirkanmaalla toistaiseksi suhteellisen marginaalinen. Kyselyyn vastanneet näkivät niin ikään, että pirkanmaalaiset työnantajat ovat tunnistaneet ja ennakoineet työvoiman tarpeitaan ja hyödyntävät maahanmuuttajia työvoiman melko heikosti (ks. kuva alla).

Haastateltavat korostivat suomen kielen taidon vaatimuksia erityisesti pk-sektorin työnantajien kohdalla. Puutteet maahanmuuttajien suomen kielen taidossa vaikeuttavat heidän työllistymistään. Haastatteluisissa nousi esille huoli maahanmuuttajien pääsemisestä koulutustasoaan vastaaviin työtehtäviin. Tässä suhteessa tarvitaan asennemuutosta niin maahanmuuttajien kuin kantaväestönkin edustajien suhteen. Maahanmuuttajien tulisi itse uskoa vahvemmin omaan ammattitaitoonsa ja kantaväestön puolestaan välttää stereotyyppisiä asenteita maahanmuuttajia kohtaan. Haastateltavat arvioivat, että maahanmuuttajien merkitys Pirkanmaan työvoimana tulee väistämättä kasvamaan tulevaisuudessa.

Miten hyvin työnantajat ovat tunnistaneet ja ennakoineet työvoiman tarpeitaan ja hyödyntävät maahanmuuttajia työvoimana

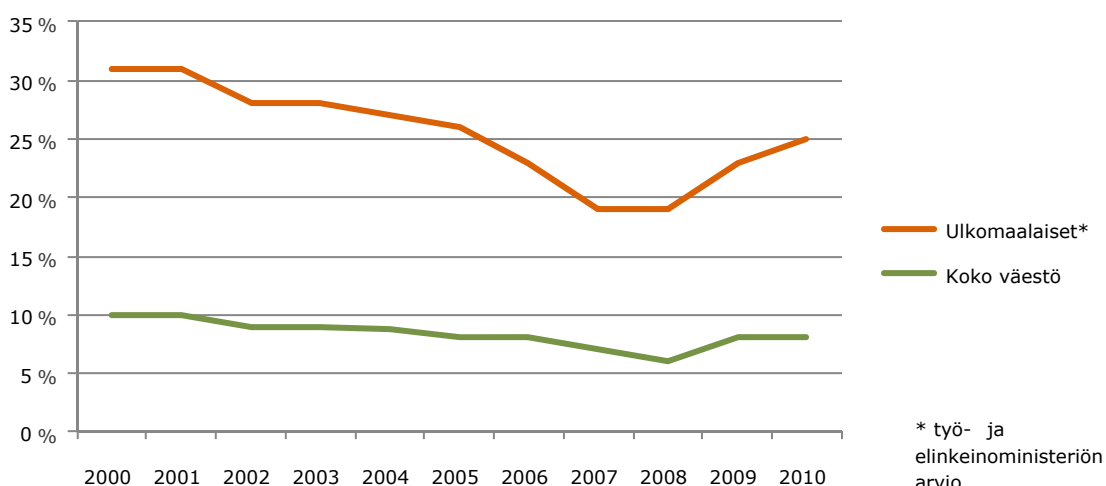


Kuva 19 Kyselyyn vastanneiden näkemys siitä, miten pirkanmaalaiset työnantajat ovat hyödyntäneet maahanmuuttajatyövoimaa.

Suomessa maahanmuuttajien työttömyysaste on yli kaksinkertainen kantaväestön työttömyysasteeseen verrattuna. Positiivisena seikkana asiantuntijahaastatteluihin nähtiin se, että maahanmuuttajien työttömyysaste seurailee kantaväestön työttömyysastetta, eli suhdannetilanteiden vaihtelut vaikuttavat samalla tavalla molempien ryhmien työttömyysasteen

kehitykseen. Seuraavassa kuvassa on esitetty koko väestön ja ulkomaalaisten työttömyysasteet vuosina 2000–2010. Ulkomaalaisten työttömyysaste on ollut kaikkina vuosina suomalaisia korkeampi. Vuosien 2000–2007 välillä ulkomaalaisten työttömyysaste laski 31 %:sta 19 %:iin. Vuonna 2009 ulkomaalaisten työttömyysaste lähti taantuman myötä nousuun.

Ulkomaalaisten ja koko väestön työttömyysasteet

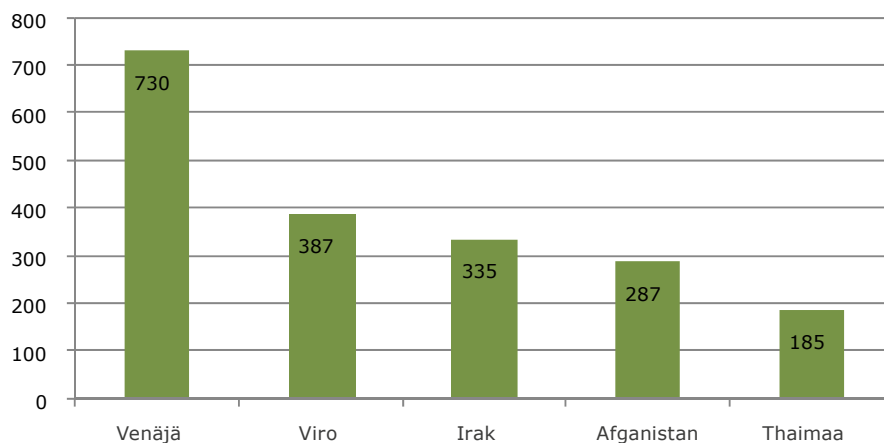


Kuva 20 Ulkomaalaisten ja koko väestön työttömyysasteet Suomessa vuosina 2000–2010 (lähde: Maahanmuuttovirasto).

Alla olevassa kuvassa on esitetty ulkomaisten työnhakijoiden määrä (työttömät ja työsuhteessa olevat) kansalaisuuksittain Pirkanmaalla vuonna 2010. Kuva sisältää tiedot viiden suurimman kansallisuusryhmän osalta työnhakijoiden lukumäärällä mitattuna.

Yhteensä Pirkanmaalla oli kesäkuun 2010 lopussa 3875 ulkomaalaista työnhakijaa. Tammi-kesäkuussa työttömiä työnhakijoita oli Pirkanmaalla runsaat 1500 ja työnhakijoita yhteensä runsaat 3100.²⁷

Työnhakijoiden määrä kansalaisuuksittain Pirkanmaalla 2010



Kuva 21 Työnhakijoiden määrä kansalaisuuksittain Pirkanmaalla, suurimmat kansallisuusryhmät kesäkuun 2010 lopussa (lähde: Ulkomaalaisten tilastokatsaus Tampereella ja Pirkanmaalla 12.8.2010, Työvoiman maahanmuutto – TE-toimiston palvelujen kehittäminen -projekti).

Vuonna 2009 ulkomaalaisten työnhakijoiden suurimmat ammattiryhmät olivat Pirkanmaalla teollisuustyö sekä tieteellinen, taiteellinen, tekninen ja humanistinen työ (molempien ammattinimikkeiden työnhakijoita oli noin 600). Seuraavaksi eniten työnhakijoita oli palvelualalta (noin 450 hakijaa), hallinto-, toimitus- ja matkailualalta (noin 400 hakijaa) sekä kaupallisen työn alalta (noin 250 hakijaa) ja terveydenhuollosta ja sosiaalialalta (runsaat 200 hakijaa).²⁸

Yleisin työnhakijoiden koulutusaste oli puolestaan keskiaste (vajaa 1200 hakijaa) ja toiseksi yleisin ylempi perusaste (noin 800 hakijaa). Työnhakijoita, joilla oli ylempi kandidaattitason koulutusaste, oli vajaa 400 ja ylempään kandidaattiasteeseen ja alemman perusasteen koulutustason omaavia työnhakijoita kumpaakin runsaat 300.²⁹

²⁷ Ulkomaalaisten tilastokatsaus Tampereella ja Pirkanmaalla 12.8.2010, Työvoiman maahanmuutto – TE-toimiston palvelujen kehittäminen -projekti

²⁸ Ulkomaalaisten tilastokatsaus Tampereella ja Pirkanmaalla 12.8.2010, Työvoiman maahanmuutto – TE-toimiston palvelujen kehittäminen -projekti

²⁹ Ulkomaalaisten tilastokatsaus Tampereella ja Pirkanmaalla 12.8.2010, Työvoiman maahanmuutto – TE-toimiston palvelujen kehittäminen -projekti

Onnistuminen työvoiman maahanmuutossa Pirkanmaalla

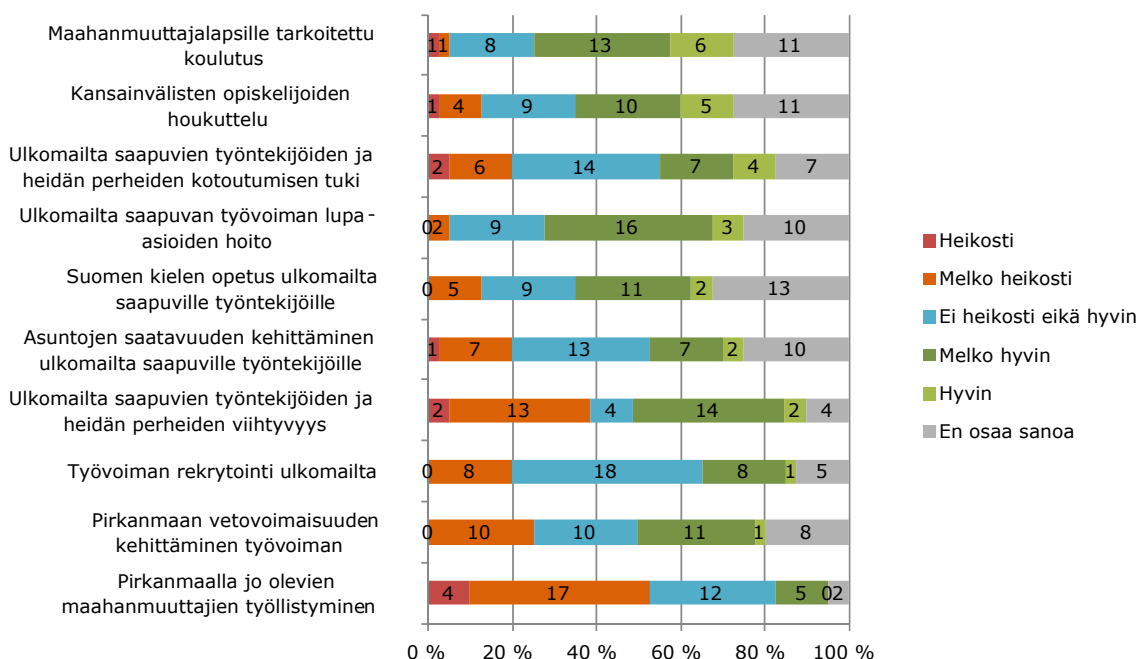
Haastatteluissa nostettiin esille, että jo Pirkanmaalla asuvia maahanmuuttajia ei nähdä potentiaalisena työvoimana, vaan odotukset kohdistuvat Pirkanmaalle työn perässä muuttaviin maahanmuuttajiin. Perspektiiviä tulisikin laajentaa ja huomioida kaikki Pirkanmaalle muuttavat ja siellä jo asuvat maahanmuuttajat potentiaalisena työvoimana. Pirkanmaalla asuvilla maahanmuuttajilla on hyvät verkostot kotimaahansa. Näitä verkostoja voisi hyödyntää nykyistä paremmin mm. työvoiman rekrytoinnissa ulkomailta. Kyselyn vastaajista yli puolet arvioi niin ikään, että Pirkanmaalla on onnistuttu heikosti tai melko heikosti Pirkanmaalla jo olevien maahanmuuttajien työllistämässä kuten seuraavasta kuvasta käy ilmi.

Työn perusteella Pirkanmaalle muuttavia ulkomaalaisia ei joidenkin haastateltavien mukaan ole onnistuttu täysin kotouttamaan vaan heidät nähdään ennemminkin väliaikaisena työvoimana. Jotta Pirkanmaalle saadaan tulevaisuudessa houkuteltua entistä enem-

män maahanmuuttajia, tulee panostaa palveluiden kehittämiseen ja maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseen. Uutta kotoutumislakia pidetään onnistuneena siinä mielessä, että sen myötä kaikilla Suomeen muuttavilla on oikeus kotoutumispalveluihin. Kaikki ulkomaalaiset työntekijät eivät jää pysyvästi Pirkanmaalle tai Suomeen asumaan. Silti kaikkien ulkomailta tulevien palveluihin ja kotouttamiseen tulisi panostaa yhtä paljon, sillä väliaikaisetkin tulijat tuovat mukanaan verkostoja ja tietoutta, joita voi Pirkanmaalla hyödyntää heidän muutettuaan muualle.

Kyselyyn vastanneiden keskuudessa ulkomailta saapuvien työntekijöiden ja heidän perheidensä viihtyvyyden onnistumisen suhteen vastaukset olivat kahtiajakautuneita: noin 40 % vastaajista näki, että viihtyvyyden suhteen oli onnistuttu heikosti tai melko heikosti ja noin 40 % vastaajista näki, että viihtyvyyden suhteen oli onnistuttu hyvin tai melko hyvin. Parhaiten Pirkanmaalla arvioidaan onnistuneen maahanmuuttajalapsille tarkoitetussa koulutuksessa sekä ulkomailta saapuvan työvoiman lupa-asoiden hoidossa (ks. alla oleva kuva).

Pirkanmaalla onnistuminen seuraavissa asioissa

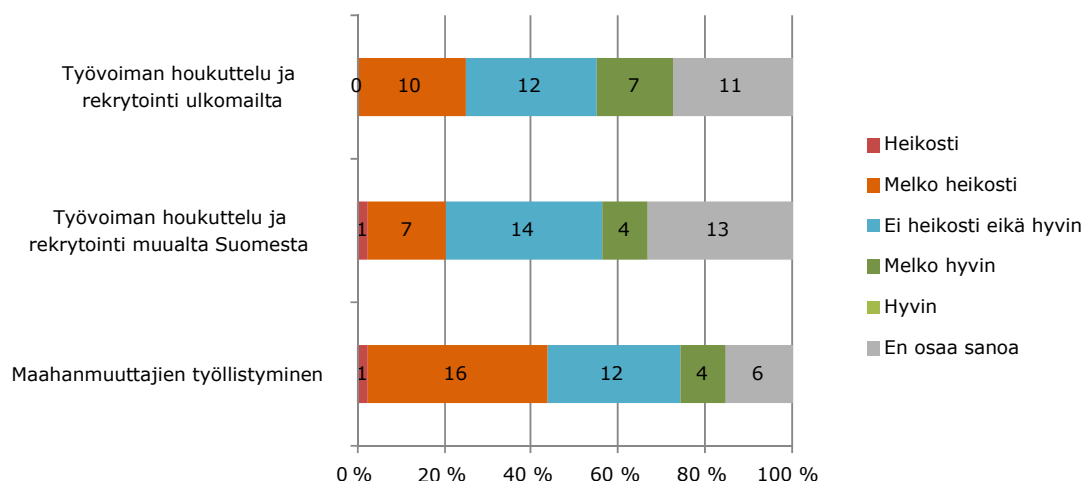


Kuva 22 Kyselyyn vastanneiden näkemykset Pirkanmaalla onnistumisesta eri asioissa.

Kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin niin ikään, miten TE-toimistot ja ELY-keskus ovat Pirkanmaalla onnistuneet erilaisissa työvoiman maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä. Vastaajien näkemysten mukaan onnistuminen on ollut heikointa maahanmuuttajien työllistymisessä sekä työvoiman houkuttelussa ja rekrytoinnissa ulkomailta. Kyselyyn vastanneista 15 TE-toimiston edustajasta 8 arvioi, että ELY-keskus ja TE-toimistot ovat onnistuneet maahanmuuttajien työllistymisessä heikosti tai melko heikosti ja 6 arvioi onnistumista ei heikoksi eikä hyväksi ja 1 melko hyväksi. TE-toimiston edustajien arvio onnistumisesta oli siis samankaltainen kuin muiden vastaajaryhmien arvio.

TE-toimistojen edustajat arvioivat TE-toimistojen sekä ELY-keskuksen onnistumista työvoiman houkuttelussa ja rekrytoinnissa ulkomailta hieman muita vastaajia positiivisemmaksi – 15 vastaajasta 3 arvioi onnistumista melko heikoksi, 6 ei heikoksi eikä hyväksi ja 3 melko hyväksi. 3 ei osannut ottaa kantaa kysymykseen. Työvoiman rekrytoinnissa ja houkuttelussa muualta Suomesta TE-toimistojen edustajista 4 arvioi, että Pirkanmaan TE-keskuksen ja ELY-keskus ovat onnistuneet heikosti tai melko heikosti. 6 näki, että onnistuminen ei ollut heikkoa eikä hyvää. Yksikään ei arvioinut onnistumista melko hyväksi tai hyväksi.

TE-toimistojen ja ELY-keskusten onnistuminen Pirkanmaalla



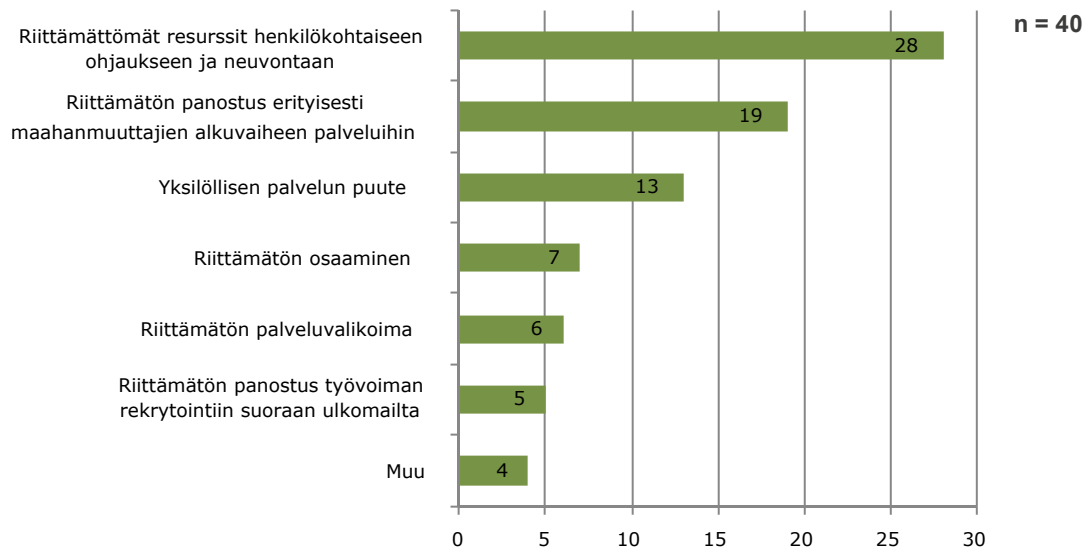
Kuva 23 Kyselyyn vastanneiden näkemykset Pirkanmaan TE-hallinnon onnistumisesta eri asioissa.

Kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan, mitkä ovat Pirkanmaan TE-toimistojen ja ELY-keskuksen erityiset haasteet työvoiman houkutteluun ja rekrytointiin kotimaasta ja ulkomaita sekä maahanmuuttajien työllistymiseen liittyen. Erityisinä haasteina pidettiin riittämättömiä resursseja henkilökohtaiseen ohjaukseen ja neuvontaan (28 vastaajaa), riittämätöntä panostusta erityisesti maahanmuuttajien alkuvaiheen palveluihin (19 vastaajaa) sekä yksilöllisen palvelun puutetta (13 vastaajaa). Kategoriassa

”muu” mainittiin seuraavat tekijät:

- Kieliongelmat
- Riittämätön aika ohjata asiakkaita sopiviin palveluihin ja riittämätön aika seurantaan
- Palveluiden laatu on epätasainen, palveluiden laatu riippuu siitä kenelle ohjautuu, koska riittävää erikoistumista ei ole voitu vähäisten resurssien vuoksi tehdä ainakaan keskusalueen ulkopuolella
- Maahanmuuttajien motivaatiotaso

TE-toimistojen ja ELY-keskuksen keskeiset haasteet liittyen maahanmuuttajiin työvoimana

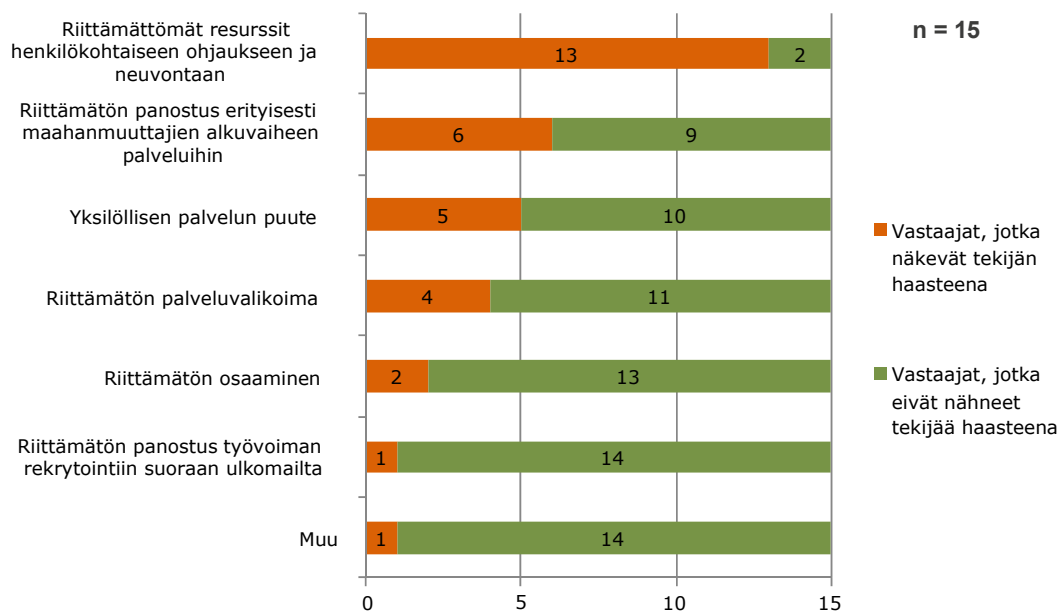


Kuva 24 Kyselyyn vastanneiden näkemykset Pirkanmaan TE-toimistojen ja ELY-keskuksen haasteista liittyen maahanmuuttajiin työvoimana.

TE-toimistojen näkemykset Pirkanmaan TE-hallinnon haasteista olivat samansuuntaisia kuin kaikkien vastaajien näkemykset. TE-hallinnon edustajat ko-

rostit kuitenkin muita vastaajaryhmiä enemmän riittämättömiä resursseja henkilökohtaiseen ohjaukseen ja neuvontaan (13 vastaajaa).

TE-toimistojen näkemykset TE-hallinnon haasteista Pirkanmaalla

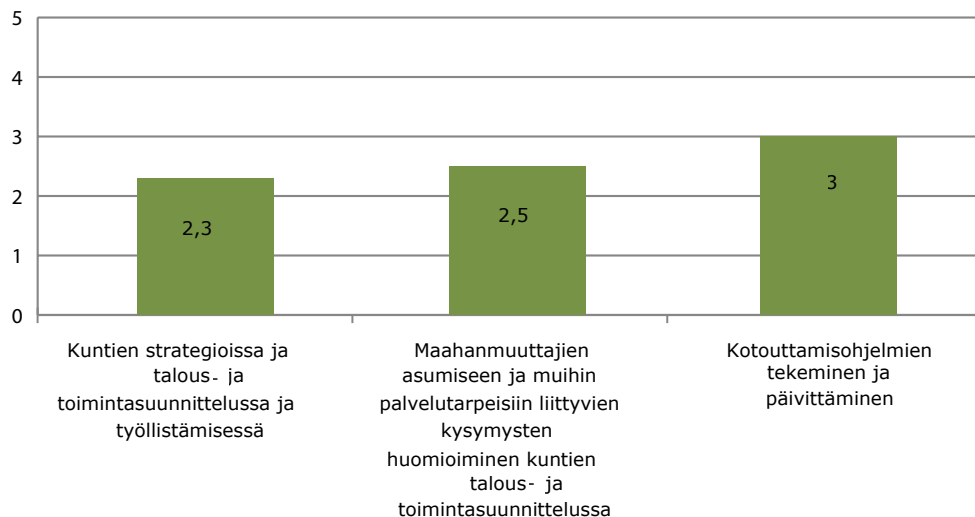


Kuva 25 Kyselyyn vastanneiden TE-toimistojen edustajien näkemykset Pirkanmaan TE-toimistojen ja ELY-keskusten haasteista työvoiman maahanmuuttoon liittyen.

Keskeisessä roolissa maahanmuuttajien kotoutumisessa ja viihtymisessä ovat kuntapalvelut – kuten kenen tahansa kuntalaisen elämässä. Sähköisen kyselyn yhteydessä vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa siihen, miten hyvin kunnat ovat onnistuneet eräissä maahanmuuttoon liittyvissä asioissa – erityisesti työvoiman maahanmuuttoon liittyen. Kotouttamisohjelmien laadinnan osalta tilannetta pidettiin kohtuullisena, mutta yleisesti arvioitiin, että maahanmuuttokysymykset ovat melko marginaalisessa

roolissa kuntien strategioissa ja toiminnan ja talouden suunnittelussa (TTS). Voitaneen sanoa, että maahanmuutto ja maahanmuuttajat ovat edelleen erityiskysymys, eivät osa valtavirran keskustelua kuntien peruspalveluista ja niiden kehittämistä. Voimaan astunut laki kotoutumisen edistämiseksi vahvistaa kotouttamisohjelman osaksi TTS:a ja edellyttää valtuustokäsittelyä kerran valtuustokaudessa. Tämä epäilemättä vahvistaa maahanmuuttokysymysten asemaa kuntien suunnittelussa.

Kuntien onnistuminen työvoiman maahanmuuttoon liittyvissä asioissa (keskiarvo asteikolla 1-5)



Kuva 26 Kyselyyn vastanneiden näkemykset Pirkanmaan kuntien onnistumisesta työvoiman maahanmuuttoon liittyvissä asioissa.

3.2 Maahanmuuttopolitiikan kehitys Pirkanmaalla

Alla on arvioitu vuoden 2004 raportin kehittämissuositusten toteutumista laadullisesti kolmeportaisella asteikolla (toteutunut – toteutunut osittain – ei

toteutunut). Arvio pohjautuu selvityksen teon yhteydessä käytettävissä olleisiin aineistoihin.

Kehittämissuositus	Kyselyyn vastanneiden arvio asteikolla 1–5 (1=edennyt heikosti toteutunut, 5=edennyt hyvin)	Arvio suosituksen toteutumisesta perusteluineen
Toimenpidesuositus 1: Pirkanmaalle tulisi laatia eri toimijoita yhteen tuova ja toimenpiteitä koordinoiva maahanmuuttopoliittinen strategia, jonka viitekehyyksenä on kansallinen maahanmuuttopolitiikka ja sen kehitys.	3,0	Toteutunut Pirkanmaalla on laadittu maahanmuuttopoliittinen ohjelma.
Toimenpidesuositus 2: Tampereen ulkopuolisten alueiden kuntien tulisi selvittää maakunnassa jo olevan maahanmuuttajatyövoiman mahdollisuudet vastata ennakoitavissa olevaan työvoiman tarpeeseen eri toimialoilla sekä arvioida ja toteuttaa tarvittavat lisätoimenpiteet osaamisvajaiden täydentämiseksi ja työvoiman houkuttelemiseksi alueen kuntiin.	2,9	Toteutunut osittain Osa pirkanmaalaisista kunnista on ollut aktiivisia työperusteisen maahanmuuton osalta. Edelleen vaikuttaa siltä, että Pirkanmaalla jo olevan maahanmuuttajaväestön hyödyntäminen työvoimana ei täysimääräisesti toteudu.
Toimenpidesuositus 3: Julkisen sektorin on Pirkanmaalla näytettävä nykyistä aktiivisemmin esimerkkiä maahanmuuttajien rekrytoinnissa.	2,6	Toteutunut osittain Erityisesti Tampereen kaupunki on panostanut parantamaan maahanmuuttajien rekrytointia.
Toimenpidesuositus 4: Yritysten yhteiskuntavastuun käsite, jolla usein viitataan esimerkiksi ympäristövastuun kantamiseen tai yritysten sosiaaliseen vastuuseen, tulisi laajentaa käsittämään myös maahanmuuttajien asema työmarkkinoilla.	2,8	<i>Ei mahdollista arvioida selvityksen aineistojen perusteella.</i>
Toimenpidesuositus 5: Englanninkielisen palvelujärjestelmän toimivuus (ml. päivähoido ja koulut) tulisi arvioida.	3,2	Toteutunut osittain Muunkielisiä palveluja on yleisesti ottaen kehitetty.
Toimenpidesuositus 6: Toimijoiden on suositeltavaa avoimesti jakaa kokemuksia ulkomaalaisten rekrytointikäytänteistä ja niihin liittyvistä esteistä. Mahdollisuudet yhteisiin toimenpiteisiin ja esteiden purkamiseen tulee selvittää.	3,1	Toteutunut osittain Toimijoiden väliset verkostot ovat laajentuneet ja mm. ESR- rahoitteiset hankkeet ovat koonneet toimijoita yhteen ja levittäneet tietoa.
Toimenpidesuositus 7: Väestörakenteen muutoksesta johtuva maahanmuuttajatyövoiman tarpeen ennakointi tulee jatkossa integroida Pirkanmaan ELY-keskuksen nykyiseen toimiala- ja klusterikohtaiseen ennakointitoimintaan.	3,3	Toteutunut osittain Työnantajien valmiuksia rekrytoida maahanmuuttajataustaisia kartoitetaan mm. Yritysharava-kyselyn yhteydessä.
Toimenpidesuositus 8: Alueellisesti on varmistettava, että Tampereen alueiden korkeakoulujen kansainvälisen henkilöstön (tehtäväkuvauksien sisältö) ja opiskelijoiden rekrytointi (englanninkielinen opetustarjonta) toimii. Akateemiset huippunimet tuovat kouluihin kansainvälisiä tutkijoita sekä opiskelijoita.	3,7	Toteutunut Alueen korkeakoulujen vetovoima on kansainvälisten opiskelijoiden näkökulmasta hyvä (sekä tutkintoa tekevät että vaihto-opiskelijat).

<p>Toimenpidesuositus 9: Selvien matalan tuottavuuden maahanmuuttaja-alojen syntymistä Pirkanmaalla tulee ehkäistä. Viranomaisten tulisi allokoita resursseja myös maahanmuuttajien pääsyn edistämiseksi muille kuin ns. sisääntulotaloille. Esimerkiksi toisen työpaikan löytämistä tulee jatkossa erityisesti tukea.</p>	2,8	<p>Ei toteutunut</p> <p>Kuten muualla Suomessa maahanmuuttajatyövoima työllistyy erityisesti aloille, joilla monista eri syistä on työvoimapula. Toiseen työpaikkaan tai toisella alalla siirtymistä ei erityisesti seurata.</p>
<p>Toimenpidesuositus 10: Ulkomailta rekrytoitavan työvoiman ja puolisoiden osalta joustoa tarvitaan niin sisääntulokäytänteissä, kuten työlupamenettelyssä, kuin sopeutumista tukevan infrastruktuurin tarjoamisessakin. Tämä edellyttää viranomaisilta sekä kokonaisuuden hallintaa että halua joustoihin eri toimenpiteiden ja tukimahdollisuuksien välillä.</p>	3,1	<p>Toteutunut osittain</p> <p>Pirkanmaalla on kokemusta ja osaamista maahanmuuttajien kotouttamisesta. Viranomaistoimijoiden välinen yhteistyö on vakiintunutta ja ratkaisukeskeistä. Maahantulo on kuitenkin kansallisesti säädeltyä, joten joustavuus ei synny vain alueellisista käytännöistä.</p>
<p>Toimenpidesuositus 11: Jokaisen Pirkanmaalle tulevan maahanmuuttajan tulisi saada tietoonsa mahdollisuudet opiskella suomen kieltä. Maahanmuuttajien suomen kielen koulutus tulisi lisäksi kytkeä kiinteämmin yrityksissä tapahtuvaan työharjoitteluun ja työntekoon.</p>	3,6	<p>Toteutunut osittain</p> <p>Suomen kielen koulutuksen kytkeminen työskentelyyn tai työharjoitteluun yrityksissä on kansallisesti ollut mm. usean projektin toimintona. Vakiintuneita käytäntöjä projektien ulkopuolella ei edelleenkään ole. Osa työnantajista on tarjonnut vastaavia mahdollisuuksia työntekijöille.</p>
<p>Toimenpidesuositus 12: Syrjäytymisen ehkäisyyn on kiinnitettävä jatkossa erityistä huomiota, ettei alueelle pääse syntymään selvästi eriarvoisia maahanmuuttajayhteisöjä.</p>	3,3	<p>Ei mahdollista arvioida selvityksen aineistojen perusteella</p> <p>Maahanmuuttajien työttömyys on merkittävästi korkeampi kuin kantaväestön työttömyys. Heikoimmassa asemassa ovat esimerkiksi luku- ja kirjoitus-taidottomat.</p>
<p>Toimenpidesuositus 13: TE-toimistojen tulisi jatkossa kehittää työvoimatoimistojen informaatiopalveluja ennakkoluulottomasti verkkoon myös englanniksi, mikä palvelisi alueella olevien maahanmuuttajien työnhakua sekä mahdollistaisi avoinna olevien työpaikkojen seuraamisen verkon välityksellä myös alueen ulkopuolella.</p>	3,3	<p>Toteutunut osittain</p> <p>Englanninkielistä informaatiota on saatavilla, mutta useat sähköiset palvelut ovat käytettävissä suomeksi ja ruotsiksi.</p>
<p>Toimenpidesuositus 14: Erityysoosaamista on nyt syntynyt laajassa mittakaavassa Tampereelle maahanmuuttokysymysten osalta. Jatkossa tämän osaamisen hyödyntäminen muualla maakunnassa on varmistettava. Yhtenä tapana on kokemuksista oppiminen vertaiskoulutuksen kautta.</p>	3,3	<p>Toteutunut</p> <p>Osaamista on eri puolella Pirkanmaata – niin isomissa kuin pienemmissäkin kunnissa. Seudullista yhteistyötä on kehitetty esimerkiksi ALMA –projektin ja muiden projektien avulla.</p>

3.3 Hanketoiminta Pirkanmaalla

Haastattelujen yhteydessä asiantuntijoita pyydettiin nimeämään työvoiman maahanmuuttoon liittyviä hankkeita Pirkanmaalla, joita he pitivät erityisen onnistuneina. Haastateltavia pyydettiin mainitsemaan joko käynnissä olevia tai jo päättyneitä hankkeita. Myös sähköisessä kyselyssä vastaajia pyydettiin nostamaan esille hyviä työvoiman maahanmuuttoon liittyviä hankkeita. Haastateltavien ja kyselyyn vastanneiden mainitsemat hankkeet olivat pitkälti samoja. Esimerkkeinä onnistuneista hankkeista mainittiin seuraavat:

- Alma- alueellisen maahanmuuton kehittämis-hanke
- Immigratum – työperusteisen maahanmuuton kehittäminen -projekti
- Maahanmuuttajat markkinoille (MAAMARK) -projekti
- Maahanmuuttajat suomalaisen yrittäjyyden lisäarvona (Masuuni) -hanke
- Maahanmuuttajien ohjaus- ja työnhakupalvelut -hanke
- Monikulttuurinen Rekrytointi ja Oppiminen (MORO!) -hanke
- OK- osaamisella kasvuun -hanke
- Parempaan alkuun -hanke
- Tools for Diversity Project
- Työmaa -hanke
- Työvoima liikkeelle Pirkanmaalla -hanke
- Työvoiman maahanmuutto – TE-toimiston palvelujen kehittäminen
- ValoDi -hanke
- Workplace Pirkanmaa -hanke

Seuraavassa on luonnosteltu lyhyesti kukin kyselyssä ja haastatteluissa eniten esiin nostettu hanke. Erillinen lista Pirkanmaalla vuosina 2009–2011 käynnissä olleista maahanmuuttajien työmarkkinoihin liittyvistä projekteista löytyy raportin liitteestä (Liite 2).

ALMAN tavoitteena on maahanmuuttajien ohjauksen ja neuvonnan sekä kuntien vastaanottovalmiuksien kehittäminen. Hanketta hallinnoi Tampereen kaupunki ja se on ESR-rahoitteinen. Alma-hanketta

arvioitiin useassa haastattelussa merkittäväksi kuntasektorin hankkeeksi, jolla on keskeinen rooli kuntien maahanmuuttoon liittyvien valmiuksien kehittämisessä. Alma-hankkeen ohjausryhmää pidetään kokeneena ja pätevänä. Haastateltavat arvostivat ohjausryhmän kokemusta aluekehittämisestä ja kuntien toiminnasta sekä ohjausryhmän laajaa perspektiiviä hankkeen kehittämistyössä. Hankkeen toimintakausi on marraskuu 2009 – lokakuu 2012.

IMMIGRATUM oli Mäntän seudun koulutuskuntayhtymän hallinnoima hanke, joka kehittää työvoiman maahanmuuttoa sekä parantaa kotoutumisvalmiuksia Pohjois-Pirkanmaalla. Haastatteluissa nostettiin esille erityisesti hankkeessa työskentelevien maahanmuuttokoordinaattoreiden työn tärkeys. Yhtenä tavoitteena on toimivan mallin rakentaminen maahanmuuttajien tukihenkilöiden koulutukseen ja maahanmuuttokoordinaattoreiden pilottikoulutuksen järjestäminen. Haastateltavat pitivät tärkeinä, että jokaisella Pirkanmaan alueella olisi taho, joka koordinoisi työvoiman maahanmuuttoa. Hanke oli käynnissä 1.4.2008–30.6.2011.

MAAHANMUUTTAJAT MARKKINOILLE (MAAMARK) oli vuosina 2003–2007 käynnissä ollut Pirkanmaan TE-keskuksen hallinnoima projekti. Projektin tavoitteena oli tarjota työmarkkinoiden kynnyksellä oleville maahanmuuttajille ohjausta, neuvontaa ja tukea työhaussa työnhakuryhmien ja yksilöllisen työnvälityksen kautta. MAAMARK-hankkeessa pidettiin erityisen hyvänä sitä, että maahanmuuttajille tarjottiin henkilökohtaista ohjausta työnhakuun.

MAAHANMUUTTAJAT SUOMALAISEN YRITTÄJYYDEN LISÄARVONA (MASUUNI) tavoitteena oli edistää maahanmuuttajayrittäjyyttä. Hanke tuotti yritysneuvontaan työkaluja (selkokieliset oppaat 10 eri kielellä), kulttuurikirjan yritysneuvojille sekä järjesti koulutuksia. Hanketta hallinnoi Tampereen Seudun Uusyrityskeskus ja sen toiminta-aika oli lokakuu 2008–kesäkuu 2011. Hankkeen esiin nostaneet haastateltavat pitivät hyvänä sitä, että hankkeessa pyrittiin edistämään maahanmuuttajayrittäjyyttä.

MAAHANMUUTTAJIEN OHJAUS- JA TYÖNHAKU-PALVELUT on Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen (TAKK) hallinnoima hanke. Hankkeen tavoitteena on luoda maahanmuuttajille tarkoitettu työelämä-lähtöinen ohjauspalvelu, joka edistää työhön ja koulutukseen sijoittumista. Hankkeessa räätälöidään yksilöllisesti ammatillisia koulutuksia työnantajien ammattitaitovaatimuksia ja maahanmuuttaja-asiakkaiden osaamistasoa vastaaviksi. Hankkeen toimintakausi on 6.10.2008–31.12.2011.

MONIKULTTUURINEN REKRYTOINTI JA OPPIMINEN (MORO!) oli käynnissä 15.5.2002–31.12.2004 välisenä aikana. Hanketta koordinoi AIKE International Oy ja sitä toteutettiin Imatralla ja Lappeenrannassa, Joensuussa sekä Pirkanmaalla. Pirkanmaalla hanketta toteutti Tampereen Aikuiskoulutuskeskus. Pirkanmaan Moro! -hankkeen tavoitteena oli rekrytoinnin toimintamallien kehittäminen, työyhteisöjen monikulttuurisuusvalmennus, uusien toimintamallien kehittäminen, maahanmuuttajien ammatillisten voimavarojen hyödyntäminen sekä maahanmuuttajien työllistymistä tukevan koulutuksen ja ohjauksen kehittäminen. Pirkanmaan hankkeen merkittävien saavutus oli työyhteisöjen monimuotoistumista koskevan käsitteistön ja käsittelytapojen muokkaaminen kypsään ja Suomen olosuhteisiin soveltuvaan muotoon. Hankkeen tuloksena julkaistiin opas "Yhteisiä osaamiseen. Opas monimuotoisen työyhteisön rakentajille".

OK-OSAAMISELLA KASVUUN oli käynnissä 1.4.2008–31.3.2011 ja sitä hallinnoi Valkeakosken Kehitys Oy. Hankkeen tavoitteena oli tehdä pk-yritysten kanssa tarvelähtöistä, pitkäjänteistä ja kestävää kehittämis-työtä yrityksen toimintaedellytysten parantamiseksi. Kehittämisen kohteita yrityksissä olivat ensisijaisesti nykyisen henkilöstön osaamisen lisääminen, uuden osaavan henkilöstön rekrytointi sekä yrityksen liiketoimintaosaamisen ja verkostoitumisen lisääminen. Haastatteluissa pidettiin hyvänä sitä, että hankkeessa työperusteinen maahanmuutto sisällytettiin yhtenä teemana suurempaan hankekokonaisuuteen.

PAREMPAAN ALKUUN on Opetushallituksen hallinnoima, 1.1.2009–31.12.2011 käynnissä oleva hanke. Tavoitteena hankkeessa on luoda malli maahanmuuttajakoulutukseen, sähköinen neuvontaportaali maahanmuuttajien, työ- ja elinkeinoelämän sekä Sastamalan koulutuskuntayhtymän käyttöön sekä lisätä tietoa ja osaamista maahanmuuttajien kanssa toimimiseksi. Haastateltavat pitivät hyvänä sitä, että hankkeessa on kytketty koulutus ja työelämään tutustuminen toisiinsa, jolloin koulutukseen ei hakeuduta pelkän mielikuvan perusteella. Lisäksi koulutus ei ole liian teoriapainotteista, vaan siihen sisältyy myös työpaikalla oppimista.

TOOLS FOR DIVERSITY PROJECT oli Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen hallinnoima hanke, joka oli käynnissä 1.10.2006–31.9.2008 välisenä aikana. Hanke kuului Leonardo da Vinci -ohjelmaan ja siinä kehitettiin opettajien, kouluttajien ja työpaikkaohjaajien monimuotoisuustaitoja eri aihealueilla.

TYÖMAA mainittiin hyvänä esimerkkinä useassa haastattelussa. Hankkeen tavoitteena on edistää työperäistä maahanmuuttoa kehittämällä koulutus-, asettautumis- ja rekrytointipalveluita yritysten tarpeisiin sekä lisätä yritysten valmiuksia palkata ulkomaalaista työvoimaa. Haastateltavat pitivät hyvänä erityisesti hankkeen toimesta työnantajille tarjottavaa työpaikkasuomea, eli suomen kielen täydennyskoulutusta työpaikalla. Koulutuksen sisältö ja toteutus räätälöidään työpaikalle sopivaksi ja työnantaja maksaa koulutuksen kustannuksista pääsääntöisesti puolet. Hanke on käynnissä 4.8.2008 - 31.12.2011 ja sitä hallinnoi Tampereen kaupunkiseudun elinkeino- ja kehitysyritys Tredea Oy. Työmaa-hanke jatkuu nimellä Kansainvälisen osaamisen palvelut ja sen toimikausi on 1.1.2012–30.6.2014. Hankkeen osatoteuttajana toimii Tampereen Aikuiskoulutuskeskus TAKK.

TYÖVOIMA LIIKKEELLE PIRKANMAALLA tavoitteena oli edistää työnantajien ja työnhakijoiden kohtaamista kehittämällä TE-toimistojen palveluja ja toimintaa Pirkanmaalla. Päätoimialoina ovat metalli-,

rakennus-, palvelu- ja hoiva-alat. Hanketta hallinnoi Tampereen työ- ja elinkeinotoimisto ja sen toimintakausi oli lokakuu 2008–joulukuu 2011. Hankkeen kohderyhmiä olivat kaikki henkilöt, joilla on oma halu työllistyä työmarkkinoille joko suoraan, harjoittelun tai koulutuksen kautta. Erityiskohderyhmänä olivat muutosturvan piiriin kuuluvat. Haastatteluissa pidettiin hyvänä hankkeen tarjoamia osaamiskartoituksia työntekijöille. Hankkeen uusi kausi jatkuu 31.12.2013 asti.

TYÖVOIMAN MAAHANMUUTTO – TE-TOIMISTON PALVELUJEN KEHITTÄMISEN toimintakausi on 1.9.2009–31.12.2011. Projektin tavoitteina on:

- Selvittää asiakkaiden osaamista ja työllistymisen esteitä ja edistää uuteen työhön sijoittumista
- Kartoittaa palvelutilanteisiin liittyviä ongelma-kohtia sekä tuoda niitä esiin jäsenyteen
- Kehittää uudenlaisia koulutusmalleja asiakkaille
- Rakentaa yhteistyöverkoston kanssa työnantajille suunnattu palvelutarjotin verkkopalveluna
- Edistää EURES-verkoston tunnettua ja ennakoida tulevaisuuden työvoiman kysyntää tukemalla EURES-työnantajapalveluita Pirkanmaan alueella
- Osallistua EURES-verkoston tukena rekrytoitiin ulkomailta

Hanketta hallinnoi Pirkanmaan ELY-keskus. Hankkeen merkitystä palveluiden uudistamisessa pidettiin haastatteluissa keskeisenä. Hankkeen uusi kausi jatkuu 31.12.2013 asti.

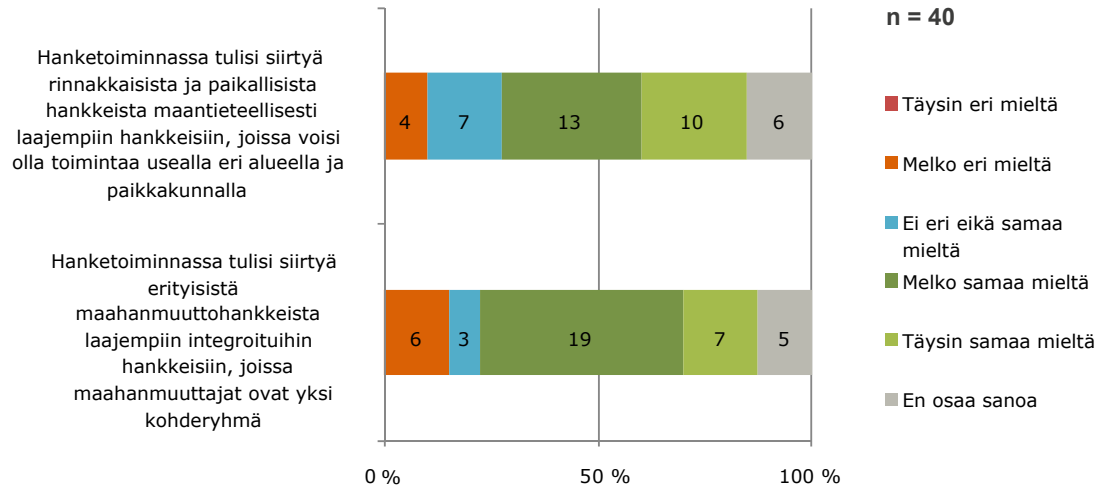
VALODI on Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen hallinnoima hanke, joka oli käynnissä 1.10.2009–30.9.2011 välisenä aikana. ValoDi, Valorisation of Diversity Skills -hankkeen tavoitteena oli saattaa monimuotoisuus organisaatiossa haasteesta voimavaraksi. Se kehittää ja levittää Tools for Diversity –hankkeen tuloksia (ks. yllä). Hanke tarjosi organisaatioille mahdollisuutta mitata monimuotoisuusosaamistaan ja kouluttaa henkilöstöään (esimiehet, kouluttajat, työntekijät) tunnistetun tarpeen mukaan.

WORKPLACE PIRKANMAAN tavoitteena oli ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelujärjestelmien kehittäminen, työpaikalla tapahtuva mentorointi sekä työnantajafoorumit. Hanke oli käynnissä 1.3.2009–31.5.2011 ja sitä hallinnoi Suomen Itämeri-insituutti. Hankkeen toimintaa on jatkettu 1.6.2011 lähtien Tampereen kolmen korkeakoulun yhteistyönä Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) tuella. Tavoitteena on kehittää edelleen korkeakoulujen yhteistyötä kansainvälistymisasioissa ja parantaa yhteyksiä ja palveluja Pirkanmaan työnantajien ja muiden alueellisten toimijoiden suuntaan.

STUDYING IN TAMPERE REGION (SITR) on Tampereen Yliopiston, Tampereen Teknillisen Yliopiston sekä Tampereen Ammattikorkeakoulun hallinnoiva internet-sivusto. Sivusto tarjoaa Tampereen alueen kansainvälisille opiskelijoille ja korkeakoulujen henkilökunnalle tietoa asumisesta, opiskelemisesta ja työskentelystä sekä korkeakoulujen yhteisistä englanninkielisistä koulutusohjelmista. Sivusto löytyy osoitteesta <http://www.uta.fi/sitr/>.

Haastatteluissa ja sähköisessä kyselyssä esitettyjen näkemysten mukaan Pirkanmaalla tulisi jatkossa siirtyä erityisistä maahanmuuttohankkeista laajempiin integroituihin hankkeisiin, joissa maahanmuuttajat ovat yksi kohderyhmä. Lisäksi tulisi siirtyä rinnakkaisista ja paikallisista hankkeista maantieteellisesti laajempiin hankkeisiin, joissa voisi olla toiminta usealla eri alueella ja paikkakunnalla. Yksi syy tähän on se, että jotkut tahot näkevät, että hankkeissa tehdään tällä hetkellä pääosin ruohonjuuritason kehittämistyötä. Useiden selvityksessä kuultujen tahojen näkemyksen mukaan hanketoimintaan on myös saatava lisää kokemusta aluekehittämisestä ja kuntien toiminnasta sekä niiden toiminnan suunnittelusta. Siirtymällä suurempiin hankekokonaisuuksiin voidaan kehittämistyötä tehdä nykyistä vaikuttavammin. Lisäksi hankkeissa tulisi kohdistaa kehittämistoimia entistä rohkeammin tunnistettujen ongelmien ratkaisuun ja kehittämistoimia tulisi suunnata kunnianhimoisemmin myös pysyviin rakenteisiin – ei vain yksittäisiin palveluihin.

Hanketoiminta Pirkanmaalla



Kuva 27 Sähköiseen kyselyyn vastanneiden näkemys hanketoiminnan kehittämistarpeista Pirkanmaalla.

Haastatteluissa esiin nostettuja yksittäisiä teemoja, joihin haastateltavien mukaan tulisi jatkossa panos-

taa kehittämisvoimavaroja, on esitetty alla olevassa taulukossa:

Teemat, jotka vaativat jatkossa kehittämisvoimavaroja	Selitys
Työnohjaus työpaikalla uusille maahanmuuttajalääkäreille; resursseja ja tukea työnantajille työnohjaukseen	Työntekijöiden perehdyttäminen on jäänyt työnantajien tehtäväksi. Käytännössä uusille tulokkaille tulisi järjestää työnohjausta tai muuta perehdytystä. Usein työnantajilla on työvoimapulaa, joten uusille työntekijöille ei usein ole mahdollista allokoida ohjaajaresursseja. Työnantajat tarvitsevat ohjausta ja resurssitukea työntekijöiden perehdyttämiseen liittyen.
Painopiste palvelujen kehittämiseen; kotouttamiseen liittyvien palveluiden selkeyttäminen yrityksille ja maahanmuuttajille	Kehittämistyössä tulisi painottaa palveluiden kehittämistä niin, että työnantajien ja maahanmuuttajien tietoisuus kotouttamispalveluista paranisi. Tämä lisäisi myös kotouttamispalveluiden hyödyntämistä.
Koordinoivaa otetta palvelujen kehittämistyöhön koko Pirkanmaan alueella	Kaikkia maahanmuuttajille tarjottavia palveluja tulisi kehittää koko Pirkanmaan alueella koordinoitusti. Eri seutukunnilla on omia erityistarpeitaan, mutta palvelujen perusteiden tulisi olla samoja alueesta riippumatta. Palveluille voisi esimerkiksi määritellä tietyt vähimmäiskriteerit, joiden tulee täyttyä.
Omakielisen neuvonnan laajentaminen Tampereelta muualle Pirkanmaalle	Tampereella sijaitsee maahanmuuttajien omakielinen neuvontapiste. Alueellisen mallin kehittämistä tulee jatkaa.
Työpaikkasuomi -koulutuskonseptin jatkaminen	Työpaikkasuomi-koulutuskonseptia on käytetty Työmaa-hankkeessa. Työpaikkasuomi-koulutuksessa suomen kielen opetusta järjestetään työntekijän työpaikalla työnteon kannalta sopivina ajankohtina. Suomen kielen opetus räätälöidään niin, että opetuksen sisältö vastaa työntekijän tarpeita mm. työssä tarvittavat sanaston suhteen.
Työelämäyhteyksiin panostus	Suomeen ulkomailta muuttavan työvoiman positiivisia piirteitä tulisi korostaa työnantajille. Työyhteisöt tarvitsevat luottamusta maahanmuuttajatyövoimaa kohtaan, jotta he ottavat nämä mielellään vastaan. Tätä voisi toteuttaa esimerkiksi vertaistapahtumien avulla, joissa maahanmuuttajia työllistäneet työnantajat jakaisivat omia kokemuksiaan.
Perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen kehittäminen	Kunnissa perusopetukseen kohdistuu kehitystarpeita. Perusopetukseen valmistavaa opetusta pitäisi olla tarjolla nykyistä enemmän. Perusvalmiudet tarjota toisen asteen koulutusta maahanmuuttajille ovat Pirkanmaalla kohtuullisella tasolla. Tutkintotavoitteiseen koulutukseen pääsyä tulee edistää ja opintojen aikana tulee olla tarjolla tukitoimia, esimerkiksi kielen oppimisen tukea.
Alueellisen yhteistyöfoorumin perustaminen (voisi linjata kehittämishankkeiden tavoitteita ja laatia operatiivisen toimintaohjelman koko Pirkanmaalle)	Vuonna 2008 tehtiin Pirkanmaan maahanmuuttopoliittinen puiteohjelma. Tätä tulisi täsmentää operatiiviseksi toimintaohjelmaksi. Toimintaohjelman laatimiseksi ja kehittämistoiminnan suunnan määrittelyä tulisi perustaa alueellinen yhteistyöfoorumi Pirkanmaan liiton ja ELY-keskuksen johdolla.
Panostamista siihen, että maahanmuuttajat kokevat olonsa tervetulleeksi	Tämä on kaikkien pirkanmaalaisien tehtävä. Yleisen asenneilmapiirin tulee olla sellainen, että muista maista Suomeen muuttavat henkilöt tuntevat olonsa tervetulleeksi eivätkä koe syrjintää missään.

MAAHANMUUTTAJAT TULEVAISUUDEN TYÖVOIMANA: ”MINNE MENET, PIRKANMAA?”

Kansallisten ratkaisujen vaikutukset

Työperusteisen maahanmuuton tulevaisuus Pirkanmaalla ja maahanmuuttajien rooli työvoimana pirkanmaalaisilla työmarkkinoilla kytkeytyy osin kansallisiin ratkaisuihin ja linjavetoihin. Hallitusohjelman mukaan hallitus kehittää aitoon työvoimatarpeeseen perustuvaa työperusteista maahanmuuttoa. Tämä tarkoittanee ainakin sitä, että jatkossa tarvitaan tarkempia alueellisia alakohtaisia ”täsmäarviointeja” työvoiman tarpeesta. Erityisesti asiantuntijatyön sisällöt muuttuvat melko nopeasti. Yleisesti ottaen toimiala- tai klusteripohjaisia analyysejä kritisoidaan usein siitä, että yrityksen toimintaa kuvaa paremmin toiminta globaaleissa arvoverkostoissa, joissa tarvittavia osaamisalueita on kuvattava työvoimatarpeen näkökulmasta hyvin yksityiskohtaisesti, koska ammattinimikkeet tai koulutusohjelmat eivät riittävästi kuvaa tarvittavaa työvoimaa. Tämä asettaa omat haasteensa työvoimatarpeiden ”täsmäarviointien” tekemiselle erityisesti osaamisintensiivisillä aloilla.

Yksi kansallisesti ratkaistava tekijä on työntekijän perheenjäsenelle myönnettävä oleskelulupa. Jos tavoitteena on, että ulkomaalaiset työntekijät kotoutuvat ja jäävät osaksi suomalaista yhteiskuntaa eikä heistä muodostu erillistä siirtotyöntekijöiden ryhmää, on tärkeää, että myös työntekijöiden perheenjäsenet voivat tulla Suomeen. Tällä hetkellä työntekijän perheenjäsenen oleskeluluvan edellytykseksi asetetut toimeentulorajat ovat niin korkeat, että monien maahanmuuttajien on vaikeata saada perhettään Suomeen. Perhenäkökulma on joka tapauksessa monin tavoin oleellinen viihtyvyyden kannalta. Uusi kotoutumislaki ulottaa toimenpiteitä myös perhesyistä Suomeen saapuvien maahanmuuttajien ulottuville. Näitä mahdollisuuksia, kuten esimerkiksi alkukartoitusta, on syytä myös hyödyntää, jotta koko perheen kiinnittyminen paikallisiin yhteisöihin onnistuisi.

Paikallisesti toteutettava saatavuusharkinta on edelleen voimassa EU:n ulkopuolelta tulevan työvoiman muuton osalta. Voimassaolevan lain mukaan TE-toimiston tulee osaratkaisua tehdessään selvittää, ettei työntekijän oleskeluluvan myöntäminen estä kyseiseen työhön sopivan, työmarkkinoilla käytävissä olevan henkilön työllistymistä. Myönteinen osaratkaisu tarvitaan, jotta työntekijän oleskelulupa voidaan myöntää. Kansallisesti on jo pidempään käyty keskustelua TE-toimistojen tekemien osaratkaisujen poistamisesta. Millaisia vaikutuksia olisi sitten ollut sillä, että nykyinen hallitus olisi muuttanut olemassa olevaa käytäntöä? Lyhyellä aikavälillä tällä olisi tuskin ollut suurta merkitystä työperusteisten maahanmuuttajien lukumääriin nykyisessä taloudellisessa tilanteessa ja epävarmojen näkymien jatkuessa. Hallinnollisesti työn määrä ja työnjako maahanmuuttoviraston, ELY-keskusten ja TE-toimistojen välillä olisi muuttunut, mikä oletettavasti olisi nopeuttanut ja keventänyt prosessia sekä hakijan että viranomaistoimijoiden näkökulmasta. Toisaalta, samalla olisi luultavasti ollut nopeahko tarve vahvistaa erilaisen valvonnan roolia ja resursointia (esimerkiksi maahanmuuttovirasto, työsuojelupii-rit ja poliisi). Pidemmällä aikavälillä ”kevyemmällä” prosessilla lienee vaikutusta myös Suomen vetovoimaan työperusteisen muuton kohteena.

Kansallisia ja EU-tasoisia ratkaisuja odotetaan lähiaikoina erityisasiantuntijoiden maahantulokäytäntöjen helpottamiseen. Kansallisesti käydään keskustelua myös Suomen vetovoimastrategian laadinnasta. Tutkinto-opiskelijoiden maahantulo lähestyy merkittävyydeltään työperusteista maahanmuuttoa, joten heidän tilanteeseensa tulisi kiinnittää huomiota. Miten maahan tulevia opiskelijoita neuvotaan, opastetaan ja ohjataan työllistymään täällä? Miten koulutusaloille ja oppilaitoksiin hakeutuminen liittyy siihen, millaisia työvoimatarpeita esimerkiksi Pirkanmaalla on? Mistä oppilaitokset ja työmarkkinat erityisesti haluavat ja tarvitsevat opiskelijoita ja työvoi-

”Eikö tänne pitäisi houkutella opiskelijoita niille aloille ja sellaisilta alueilta, joilla on merkitystä pirkanmaalaisten työmarkkinoiden kannalta?”

”Tampere houkuttelee maahanmuuttajia ja suomalaisia, mutta pienissä kunnissa mennään vielä vahvemmin työkärjellä.”

”Lähtisin siitä, että kaikkia täällä olevia ja tänne tulevia maahanmuuttajia kutsuttaisiin lähtökohtaisesti työvoimaksi. Katsottaisiin sitten, että osaaminen on kunnossa ja tarjottaisiin tarvittavaa työnhaun tukea heille.”

maa? Missä kilpailutilanne opiskelijoiden houkuttelun osalta on suotuisa?

Työperusteisen työvoiman määrän odotetaan tulevina vuosina jälleen kasvavan. Työvoiman osalta haaste on alueilla kahtalainen: toisaalta on entistä paremmin profiloiduttava ja kyettävä houkuttelemaan osaajia, toisaalta on entistä tehokkaammin kyettävä valvomaan työmarkkinoita väärinkäytösten estämiseksi. Lisäksi on pidettävä huolta siitä, että Pirkanmaalla jo oleva maahanmuuttajaväestö hyödynnetään mahdollisimman täysimittaisesti työvoimana.

Maahanmuuttajatyövoiman rooli ja asema

Pirkanmaan työmarkkinatilanne (työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto) on nykyiseltään kohtuullinen koko maan työmarkkinatilanne huomioiden. Pirkanmaata pidetään edelleen melko vetovoimaisena alueena, jonne muuttaa runsaasti koulutettuja työssä olevia asukkaita. Pirkanmaan työmarkkinoiden kehityssuunta riippuu suuresti maailmantalouden ja EU:n talousnäköymien kehitymisestä, sillä Pirkanmaa on elinkeinorakenteeltaan vientivetoisin alue. Pirkanmaan elinkeinorakenne on kuitenkin melko monipuolinen. Palvelut muodostavat Pirkanmaan alueella jo tällä hetkellä 2/3 elinkeinorakenteesta, ja palvelujen rooli tulee entisestään painottumaan tulevaisuudessa.

Maahanmuuttajien määrä Pirkanmaalla on melko vähäinen, ja samaten maahanmuuttajatyövoiman merkitys työmarkkinoilla kokonaisuudessaan ei ole kovin suuri, mutta eräillä aloilla merkitys on jo pitkään ollut merkittävä ja merkitys kasvaa useilla aloilla koko ajan. Sinänsä ulkomaalaisen väestön osuus voisi Pirkanmaalla olla jopa suurempi, sillä esimerkiksi erilaisia maahanmuuttajiin kohdistuneita hankkeita on ollut suhteellisen paljon ja erilaista maahanmuuttotyön osaamista ja kokemusta alueella on runsaasti. Lisäksi maakunta on – ainakin kotimaisesti katsoen – vetovoimainen, ja pääkaupunkiseutu on hyvin ulottuvilla.

Maahanmuuttajien merkitys työvoimana tulee tulevaisuudessa kasvamaan erityisesti niillä aloilla, joilla eläkepoistuma on suurin ja joille on vaikea saada

riittävästi työvoimaa Suomesta. Työvoiman tarve on suuri Pirkanmaalla erityisesti hoiva-alalla, turvapalveluissa, kaupan alalla, kiinteistönhuollossa, liikenteessä ja logistiikassa sekä ravitsemusalalla. Teollisuuden puolella erityisesti teknologiateollisuudessa sekä metalliteollisuudessa on työvoimaa rekrytoitu suoraan ulkomailta. Työvoimatarpeita esiintyy niin kaupunkiseuduilla kuin kaupunkien ulkopuolella. Talouden taantuma on kuitenkin hidastanut merkittävästi työperusteista maahanmuuttoa viime vuosina. Loppujen lopuksi kovin paljoa ei ole muuttunut sitten vuoden 2004 ennakointiselvityksen. Tuolloin ennakoitujen alat ovat edelleen keskeiset. Kaikilta osin vuonna 2004 ennakoitu kehitys ei kuitenkaan ole ollut niin nopeaa kuin ennakoitiin.

On myös muistettava, että työnantaja palkkaa aina osaamista, ei ”valtaväestön edustajaa” tai ”maahanmuuttajaa”. Peruskysymys on, millaista osaamista tarvitaan ja miten maahanmuuttajien työvoimaresurssi saadaan mahdollisimman hyvin käyttöön

Maahanmuuttopolitiikan merkitys

Maahanmuuttopolitiikka on kunnissa nähtävä osana työvoima- ja elinkeinopolitiikkaa. Vaikka Pirkanmaa ja erityisesti Tampere ovat Suomen sisällä vetovoimaisia kohteita, on syytä kysyä, miten hyvin maakunta tulevana vuosina pärjää työperusteisten maahanmuuttajien houkuttelussa. Kilpailu osaavasta työvoimasta tulee olemaan tiukkaa. Samanaikaisesti tulee kehittää sekä vetovoimatekijöitä että niitä tekijöitä, jotka saavat ihmiset viihtymään ja pysymään alueella. Tässä yhteydessä erityistä huomiota tulee suunnata liikenneyhteyksiin ja asumisen viihtyvyyteen.

Selvityksen yhteydessä nostettiin usean haastattelun toimesta esiin myös huoli siitä, onko Tampere Pirkanmaan veturina riittävän hereillä työvoiman houkuttelussa. Vaarana nähtiin, että suhteellisen suotuisan työvoiman saatavuutta koskevan kehityksen oletetaan jatkuvan ilman erityisiä ponnisteluja. Samalla kuitenkin jotkut toiset kunnat ja kaupungit Pirkanmaalla, muualla Suomessa tai muissa EU-maissa kohtaavat työvoiman saatavuusongelmat nopeammin ja joutuvat ne myös eri tavoin ratkaisemaan. Ne, jotka reagoivat vasta pakon edessä, saattavat siis olla jo myöhässä kilpailun koventuessa. Ulkomailta Suomeen töihin muuttavien hou-

”Kunnissa on valtavat paineet... asia voi jäädä sosiaalipuolelle... ei nähdä koko kunnan asiana.”

”Tampereella on paljon maahanmuuttajia – miten nämä voitaisiin hyödyntää lähikunnissa – miten kunnat tekevät itsensä houkutteleviksi?”

”Mutta entä kun työllisyystilanne heikkenee? Pieniltä paikkakunnilta lähdetään nopeasti, jos eivät ole kiinnittyneitä tai kokevat olevansa yhteisöjen ulkopuolelle.”

”On menty taaksepäin. Ihmiset ovat kiinnostuneita tulemaan tänne oppilaitoksiin, mutta lähtevät opiskelun jälkeen pois.”

”Liian moni täällä ei vuosienkaan jälkeen puhu suomea - koulutuksen pitäisi valmistaa suomalaisille työmarkkinoille.”

**”Niissä kunnissa, jotka ovat ha-
vahtuneet työvoimapulaan tai siihen, että yrittäjyys häipyi, on satsattu palveluihin”**

kuttelu ja viihtyminen on osa kilpailukyvyyn rakentamista. Kyse ei viihtyvyyden kehittämisessä ole vain infrastruktuurin ja palveluiden kehittämisestä, vaan myös sosio-kulttuurisista tekijöistä, esimerkiksi yhteisöllisyydestä.

Oppilaitosten on oltava hereillä

Erityistä huomiota tulisi suunnata Pirkanmaalla opiskeleviin ulkomaalaisiin opiskelijoihin, jotta heille tarjoutuisi entistä paremmat mahdollisuudet jäädä työskentelemään Pirkanmaalle. Syyskuun alussa 2011 voimaan astuneen kotoutumislain toimenpiteitä, kuten alkukartoitusten järjestämistä, tulisi soveltaa ulkomaalaisten opiskelijoiden ja tutkijoiden kohdalla työllistymisen tehostamiseksi. Suomen kielen opiskelumahdollisuuksia oppilaitoksissa tulisi parantaa, ja ulkomailta tulleita opiskelijoita tulisi vahvasti kannustaa suomen kielen opiskeluun.

Maahanmuuton moninaisuus – vähän aikaa, mutta silti ”täysillä” palveluiden piiriin

Kaikki ulkomaalaiset työntekijät eivät jää pysyvästi Pirkanmaalle tai Suomeen asumaan. Silti kaikkiin ulkomailta tuleviin työntekijöihin tulisi panostaa, sillä väliaikaisetkin tulijat tuovat mukanaan tietotaitoa ja verkostoja, joita voi hyödyntää henkilöiden muutettua muualle. Peruspalveluiden kehittämisessä tulisi huomioida, että palvelut joustavat erilaisten tarpeiden ja käyttäjäryhmien mukaan. Maahanmuuttajat ovat edelleen liian usein ”erityiskysymys”. Osa työperusteisesti tulevista henkilöistä ei edes miellä itseään ”maahanmuuttajiksi” eivätkä varsinaisesti pyri kotoutumaan. Kyse on siis ennemminkin muunkielisistä kuntalaisista, joille tulisi tarjota asiakaslähtöisesti tarpeiden mukaisia palveluja, eikä niinkään vieraskielisistä maahanmuuttajista, joita kotoutetaan erityisten maahanmuuttajapalveluiden kautta. Kunnissa maahanmuuttajia koskevia erityispalveluita tarvitaan, mutta pääasiallisen kehittämistyön tulee tapahtua peruspalveluissa.

Toisaalta EU:n sisämarkkinoilla liikutaan esimerkiksi lyhytaikaisen työn osalta siten, ettei työntekijä välttämättä juuri edes kohtaa viranomaisten palvelujär-

jestelmää, mikä korostaa entisestään myös työnantajien roolia ja vastuuta.

Kunnianhimoista hanketoimintaa tarvitaan

Pirkanmaalla on viimeisen kymmenen vuoden aikana toiminut lukuisia hyviä ja onnistuneita maahanmuuttajien työllistymisen edistämistä koskevia EU-rahoitteisia hankkeita. Hankkeita tulisi kuitenkin jatkossa kehittää isompina kokonaisuuksina ja kunnianhimoisemmin isompia muutoksia tavoitellen. Maahanmuuttajien työllistyminen tulisi huomioida laajemmissa työllistymisen edistämistä koskevissa hankkeissa eikä välttämättä erillisissä maahanmuuttajahankkeissa. Lisäksi hanketoimijoiden piirissä tulisi vahvistaa kuntaosaamista eli esimerkiksi kuntien toiminnan ja talouden suunnittelun tuntemusta. Toimijoiden on myös osoitettava tahtoa hankkeiden tulosten käyttöönottoon ja toimintojen vakinaistamiseen. Hanketoiminnan tulosten jääminen hyödyntämättä voi ajoittain myös poliittisen tahdon puutteen vuoksi resursseja jaettaessa.

Kielikoulutukseen panostettava

Kielikoulutusta tulee tarkastella ja kehittää kokonaisuutena, jotta kurssivalikoima eri puolella Pirkanmaata täyttäisi kasvavia kielen opiskelutarpeita. Kielen oppiminen on prosessi, jossa varsinainen koulutus on vain yksi – tosin tärkeä – osa, yhtä tärkeitä oppimisen kannalta on kielen käyttö autenttisissa tilanteissa työpaikoilla. Työnantajien tulisi tukea työntekijöidensä suomen kielen oppimista työpaikalla esimerkiksi kehittämällä perehdyttämiskäytäntöjä. Kielen opiskelua työnantaja voi tukea järjestämällä koulutusta, maksamalla kielikurssimaksun tai huomioimalla kielen opiskeluun käytetyn ajan työtunneissa. Jotta maahanmuuttajataustaisen rekrytoimisesta ei tätä kautta syntyisi sellaisia kustannuksia, jotka käytännössä vaikeuttavat rekrytointipäätöksen tekemistä, on työnantajia tarpeen tukea julkisin toimenpitein ja varoin. Viranomaisten tulisi pyrkiä lisäämään jo työssä olevien maahanmuuttajataustaisten kielen opiskelun mahdollisuuksia, esimerkiksi hyödyntämällä yhteishankintakoulutuksia ja oppisopimusrahoitusta kielikoulutuksien hankintaan.

”Kehittämishankkeissa pitäisi kulkea maailmalla – kehittämisambitiota lisää – ei ajatella tarpeeksi isosti – pitäisi myös maalata ja innostaa isoilla jutuilla.”

”Ratkaisut on jo – riittäviä resursseja ei.”

”Suomen kielen taito työperusteisesti tulleilla helposti jämähtää.”

”Rahoitusta tarvitaan suomen kielen opiskeluun työpaikalla – tähän tarvitaan erilaisia vaihtoehtoja.”

Tavoitteena aidot palveluketjut

Työllistymistä edistävien ja työvoiman maahantuloa edistävien toimijoiden välisiä verkostoja on edelleen kehitettävä asiakkaan kannalta aitojen palveluketjujen luomiseksi. Tämä edellyttää aidon verkostomaisen työskentelyn syventämistä. Maahanmuuttotyön eri verkostoihin tulee saada mukaan päätöksentekijöitä eri toimijoiden piiristä maahanmuuttotyön asiantuntijoiden rinnalle. Palveluverkostojen toimintaa tulee kehittää aitoina palveluketjuina, mikä voi edellyttää myös verkostojen yhteisten prosessien tarkempaa kuvausta niiden kehittämiseksi ja tarkemmasta työnjaosta sopimiseksi. Ratkaisut eivät ole yksittäisen toimijan käsissä, vaan kyse on siitä, miten hyvin usean toimijan muodostama kokonaisuus saadaan toimimaan ja miten hyvin eri organisaatioiden toimenpiteet nivoutuvat yhteen verkostomaiseksi prosessiksi.

Maahanmuuttajat mukaan palveluiden kehittämiseen

Maahanmuuttajien työllistymisen edistämistä koskevien ja ylipäättänsä maahanmuuttajiin kohdistuvien palveluiden kehittämissä tulisi aina pyrkiä kytkeämään asiakkaat – tässä tapauksessa esimerkiksi muunkieliset kuntalaiset – palveluiden kehittämiseen. Lähtökohtana voisi toimia palvelumuotoilusta tuttu ajatus siitä, että mikäli palvelu toimii hyvin erilaisten erityisryhmien näkökulmasta, se soveltuu myös suuremmille käyttäjäryhmille. Vasta toisijaisesti tulisi rakentaa palvelu toimimaan suurille käyttäjäryhmille ja tarvittavat erityispalvelut erityisryhmille.

”Vuoropuhelussa pitäisi olla mukana lisäksi kohderyhmä eli maahanmuuttajat itse.”

Kehittämissuositus 1:

Pirkanmaan alueena ja yksittäisten kuntien on jatkossa entistä terävämmiin profiloiduttava työperusteisen maahanmuuton osalta

Työperusteisen työvoiman liikkuvuuden lisääntyessä on Pirkanmaan kuntien, TE-hallinnon ja työnantajien entistä paremmin profiloiduttava ja kyettävä houkuttelemaan osaajia. Lisäksi on pidettävä huolta siitä, että Pirkanmaalla jo oleva maahanmuuttajaväestö hyödynnetään mahdollisimman täysimittaisesti myös työvoimana. Samanaikaisesti tulee kehittää sekä vetovoimatekijöitä että niitä tekijöitä, jotka saavat ihmiset viihtymään kunnassa ja pysymään alueella.

Kehittämissuositus 2:

Maahanmuuttajat on huomioitava kaikessa palvelukehittämisessä

Peruspalveluiden kehittämisessä tulisi huomioida, että palvelut joustavat erilaisten tarpeiden ja käyttäjärühmien mukaan. Maahanmuuttajat ovat edelleen liian usein ”erityiskysymys”. Pääasiallisen kehittämistyön tulee tapahtua peruspalveluissa, vaikka kunnissa saatetaan tarvita joitakin maahanmuuttajia koskevia erityispalveluita. Kehittämistyöhön tulisi aina pyrkiä kytkemään asiakkaat – tässä tapauksessa maahanmuuttajat.

Kehittämissuositus 3:

Opiskelijat erityisesti huomioitava mahdollisena työvoimana

Pirkanmaalla opiskelevien tutkinto-opiskelijoiden mahdollisuuksia opiskella suomen kieltä on kehitettävä. Niin ikään on tarpeen vahvistaa yhteyttä opiskeltavien alojen eli tarjottujen koulutusohjelmien, kansainvälisten opiskelijoiden houkuttelun ja työmarkkinoiden tarpeiden välille. Pirkanmaalla olevien ulkomaalaisten opiskelijoiden kytkeytymistä paikallisiin yhteisöihin on tuettava kuten myös opiskelijoiden työelämäyhteyksien muodostumista.

Kehittämissuositus 4:

Kielikoulutuksen kehittämiseen edelleen panostettava

Erityisesti työssä jo olevien maahanmuuttajien kielen oppimisen mahdollisuuksia on järjestettävä ja tuettava. Yhteishankinta- ja oppisopimuskoulutuksen rahoitusinstrumentit on hyödynnettävä kielen oppimisen tukemisessa.

Kehittämissuositus 5:

Uuden kotoutumislain mahdollisuudet hyödynnettävä

Uusi laki tarjoaa kunnille ja TE-toimistoille mahdollisuuksia maahanmuuttajien kotoutumisen ja työmarkkinoille siirtymisen nopeuttamiseen riippumatta maahanmuuttajan Suomeen tulon perusteista. Nämä mahdollisuudet – kuten esimerkiksi alkukartoitus – on syytä aktiivisesti hyödyntää.

Kehittämissuositus 6:

Maahanmuuttajien työllistymistä edistävää ja työperusteista maahanmuuttoa edistävää hanketoimintaa on jatkettava laajemmilla ja vaikuttavammilla hankkeilla

Pirkanmaalla tulisi jatkossa siirtyä erityisistä maahanmuuttohankkeista laajempiin integroituihin hankkeisiin, joissa maahanmuuttajat ovat yksi kohderyhmä. Lisäksi tulisi siirtyä rinnakkaisista ja paikallisista hankkeista maantieteellisesti laajempiin hankkeisiin, joissa voisi olla toimintaa usealla eri alueella ja paikkakunnalla. Siirtymällä suurempiin hankekokonaisuuksiin voidaan kehittämistyötä tehdä nykyistä vaikuttavammin. Lisäksi hankkeissa tulisi kohdistaa kehittämistoimia entistä rohkeammin tunnistettujen ongelmien ratkaisuun ja kehittämistoimia tulisi suunnata kunnianhimoisemmin myös pysyviin rakenteisiin – ei vain yksittäisiin palveluihin. Hanketoimintaan on myös saatava lisää kokemusta aluekehittämisestä ja kuntien toiminnasta sekä niiden toiminnan suunnittelusta.

LIITE 1

Haastatellut henkilöt

Nimi	Organisaatio
Antero Alenius	Entinen Punkalaitumen kunnanjohtaja, uusi Hämeenkyrön kunnanjohtaja 1.8.2011 alkaen
Atanas Aleksovski	Maahanmuuttajakoulutuksen koulutusalojohtaja, Tampereen ammattiopisto TAO
Heljä Kahra	Tampereen Yliopisto / Lääkäriksi Suomeen -koulutus
Jaana Niemi	ESR-koordinaattori, Pirkanmaan ELY-keskus
Johanna Ahlgren-Holappa	Työlupa-yksikkö, Tampereen TE-toimisto
Juhani Turtiainen	Tutkimuspäällikkö, Pirkanmaan ELY-keskus
Marja Huttunen	Työmaa-hanke
Marja Nyrhinen	Maahanmuuttajatyön pääkoordinaattori, Tampereen kaupunki
Marja-Riitta Mattila-Nurmi	Pirkanmaan liitto
Mikael Wänskä	Opiskelijan Tampere
Minna Salminen	TE toimiston johtava työvoimaneuvoja, Virrat. Hänellä on myös mm. yritys-yhteystietoja esim. Finnconnt
Osmo Moilanen	Koulutus­päällikkö, kotoutumis- ja monikulttuurisuuskoulutusala, Tampereen Aikuiskoulutuskeskus TAKK
Peer Haataja	Aluepäällikkö, EK
Riku Immonen	Johtaja, Etelä-Pirkanmaan TE-toimisto
Tuula Suihko	EURES-neuvoja , Tampereen TE-toimisto
Virpi Tolonen	Alma-hanke

LIITE 2

Luettelo vuosina 2009–2011 käynnissä olleista työntekijöiden maahanmuuttoon ja maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvistä hankkeista Pirkanmaalla

Hankkeen nimi	Toiminta-aika	Rahoittaja	Hallinnoija	Palvelut ja tavoite	Kohderyhmä
ALMA-alueellisen maahanmuuttaja asiakastyön kehittämissyksikkö	11/2009-10/2012	ESR	Tampereen kaupunki	Ohjauksen ja neuvonnan sekä kuntien vastaanottovalmiuksien kehittäminen	Työikäiset maahanmuuttajat perheineen, työntekijät julkisella ja 3. sektorilla
IMMIGRATUM- työperusteisen maahanmuuton kehittäminen	1.4.2008-30.6.2011	ESR	Mäntän seudun koulutus-kuntayhtymä	Ammattitaitoisen työvoiman rekrytointi ulkomailta yritysten tarpeisiin	Ulkomaalaiset työntekijät ja heidän perheensä
Maahanmuuttajien ohjaus ja työhakupalvelut	2009-2011	ESR	TAKK	Työelämä­lähtöinen ohjauspalvelu, yksilölliset ammatilliset koulutukset työnantajien tarpeisiin	Maahanmuuttajataustaiset työnhakijat
Masuuni - maahanmuuttajat suomalaisen yrittäjyyden lisäarvona	10/2008-6/2011	ESR	Tampereen seudun Uus-yrityskeskus ry	Edistää maahanmuuttajayrittäjyyttä tuottaen yritysneuvontaan työkaluja (selkokieliset oppaat) ja kulttuurikirja yritysneuvojille, koulutukset	Yrittäjyydestä kiinnostuneille maahanmuuttajille, yritysneuvojille ja yritysneuvonta-organisaatioille

Hankkeen nimi	Toiminta-aika	Rahoittaja	Hallinnoija	Palvelut ja tavoite	Kohderyhmä
Parempaan alkuun-hanke, Sastamala	1.1.2009-31.12.2011	ESR	Opetushallitus	Luoda malli maahanmuuttajakoulutukseen, sähköinen neuvonta- portaali maahanmuuttajien, työ- ja elinkeinoelämän sekä Sastamalan koulutuskuntayhtymän käyttöön, lisätä tietoa ja osaamista maahanmuuttajien kanssa toimimiseksi.	16-25-vuotiaat maahanmuuttajanuoret, välillisesti alueellinen työ- ja elinkeinoelämä ja Sastamalan koulutuskuntayhtymän henkilöstö
Pro Labour	1.5.2008-30.9.2011	ESR	Sastamalan seudun Yrityspalvelu	Tukee yrityksiä ja työnantajia ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnissa ja kehittää ja ylläpitää ulkomaalaisia yhteyksiä, markkinointimateriaalin tuottaminen Lounais-Pirkanmaalta	Lounais-Pirkanmaalla asuvat maahanmuuttajat tai sinne työperäistä maahanmuuttoa suunnittelevat
Step by Step, Punkalaidun	1.1.2008-31.12.2010	ESR	Punkalaitumen kunta	Maahanmuuton, koulutuksen, työllistymisen ja yrittäjyyden seudullisen yhteistoimintamallin luominen	Lapset, nuoret ja työikäiset sekä perheelliset maahanmuuttajat
TyöMaa (Jatkuu 1.1.2012–30.6.2014 nimellä Kansainvälisen osaamisen palvelut. Osatoteuttajana TAKK.)	4.8.2008-31.12.2011	ESR, Tampereen kaupunkiseudun kunnat ja palveluita käyttävät yritykset	Tampereen kaupungin kaupunkiseudun elinekeino- ja kehitysyhtiö Tredea Oy	Edistää työperäistä maahanmuuttoa kehittämällä koulutus-, asettautumis- ja rekrytointipalveluita yritysten tarpeisiin, lisätä yritysten valmiuksia palkata ulkomaalista työvoimaa	EU-alueelta Suomeen töihin tulevat ulkomaalaiset, Tampereen kaupunkiseudun yritykset
Työvoima liikkeelle Pirkanmaalla	10/2008-12/2013	ESR	Tampereen TE-toimisto	Edistää työnantajien ja työnhakijoiden kohtaamista kehittämällä TE-toimistojen palveluja ja toimintaa Pirkanmaalla.	Kaikki henkilöt, joilla on oma halu työllistyä työmarkkinoille joko suoraan, harjoittelun tai koulutuksen kautta.
Työvoiman maahanmuutto - TE-toimistojen palveluiden kehittäminen	9/2009-12/2013	ESR	ELY-keskus	Opastus-, ohjaus- ja asettautumispalveluiden järjestäminen, kohderyhmän tarpeet huomioiva koulutussuunnittelu	Työperusteisesti maahan muuttaneet ja työttömäksi jääneet maahanmuuttajat
Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen	2009-2011	Tampereen evl. Seurakunta	TAKK	Oppimispajat ja työharjoittelut, työelämävalmennus	Luku- ja kirjoitustaidotomat maahanmuuttajat laaja-alaisesti kaikki maahanmuuttajat
VAPAA - vammaisten pakolaisten integroiminen suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään	1.1.2010-15.12.2010	ERF, SM:n oikeusyksikkö ja Pirkanmaan ELY-keskus	SM:n oikeusyksikkö	Kehittää soveltuvaa työvoimakoulutusta, selvittää kotoutumista, räätälöidyt koulutusmallit, tukihenkilöt	Vammaiset ja mielenterveysongelista kärsivät pakolaiset
WorkPlace Pirkanmaa - Ulkomaalaisten osastaminen, korkeakoulusta työelämään	3/2009-5/2011	EAKR, Tampereen kaupunki	Suomen Itämeri-instituutti	Ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelujärjestelmien kehittäminen, työpaikalla tapahtuva mentorointi, työnantajafoorumit	Tampereen ammattikorkeakoulun, Teknillisen yliopiston ja Tampereen yliopiston ulkomaalaiset opiskelijat

LIITE 3

Lähdeluettelo

Selvityksessä käytetty lähdeaineisto koostuu seuraavista:

- Alueelliset talousnäkymät 2/2011, Työ- ja elinkeinoministeriö
- Maahanmuuton vuosikatsaus 2010, sisäasiainministeriö
- Maahanmuuttajien osaaminen näkyväksi, ALPO, sisäasiainministeriö, 2010
- Maahanmuuttajien työllistymisen esteet, ALPO, sisäasiainministeriö, 2010
- Mol.fi -tilastot työntekijän oleskelulupahakemusten vuosittaisista määristä
- Opetushallituksen tilastot väestön koulutustaustasta
- Pirkanmaan ELY-keskuksen toimittamat tilastot koskien maahanmuuttajien määrää ja työllisyyttä Pirkanmaalla sekä työntekijöiden oleskelulupia koskevia osaratkaisuja tammi–toukokuussa 2011
- Pirkanmaan Yritysharava 9/2010, Pirkanmaan ELY-keskus
- Pirkanmaata koskevan ulkomaisen työvoiman käyttöä koskeva alueellinen linjaus (2010), Pirkanmaan ELY-keskus
- Tampereen yliopiston ja Tampereen teknillisen yliopiston tilastot ulkomaisista opiskelijoista
- Tilastokeskuksen artikkelit (Tieto & Trendit -lehti 7/2007, Lith Pekka ja Hyvinvointikatsaus 3/2009, Ruotsalainen Kaija)
- Tilastokeskuksen Väestö-tilasto
- Työmarkkinoiden kansainvälistymispalvelut Pirkanmaalla 1/2010, Pirkanmaan ELY-keskus
- Työvoimatarpeiden ja toimialojen kehitys Pirkanmaalla 3/2010 ja 2/2011, Pirkanmaan ELY-keskus

Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus (ELY-keskus)
Pirkanmaan ennakointipalvelu
PL 297, Pellavatehtaankatu 25,
33101 Tampere

Pirkanmaan ELY-keskuksen julkaisuja 5/2011
ISSN-L 1798-7970
ISSN (painettu) 1798-7970
ISSN (verkkojulkaisu) 1798-8861
ISBN (painettu) 978-952-257-384-1
ISBN (pdf) 978-952-257-385-8